

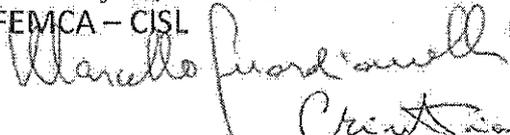
Milano, 29 novembre 2013

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L.
per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature
del 14 giugno 2010**

FILCTEM - CGIL


Giuseppe Rinaldi

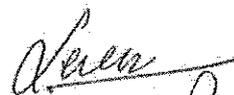
FEMCA - CISL

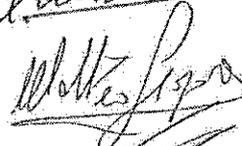

Marcello Fiori
Cristiano Panasi

UILTEC - UIL


Felice

Assocalzaturifici


Verena


Walter


Felice

ART. 8 PUNTO F)

F) Elemento di garanzia retributiva

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

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

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

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

La prima erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo 2014 per i lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato e così negli anni successivi.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'A' on the left, a star-like symbol, and various cursive signatures and initials scattered across the lower half of the page.

Clausola aggiuntiva agli artt. 85 – 96 – 106

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle RSU e/o alle OOSS territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane / 4 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dall'1.6 al 30.9, fatte salve diverse definizioni convenute.

NB Viene quindi conseguentemente annullata la seconda parte del 1° comma dell'art. 85, da "un eventuale" fino a "rappresentanza aziendale unitaria"

Dell'art. 96, 2° comma, da "un eventuale" fino a "rappresentanza aziendale unitaria"

Dell'art. 106, 3° comma, da "un eventuale diverso" fino a "rappresentanza aziendale unitaria"



Handwritten signatures and initials, including the name "Zini" and a signature that appears to be "Pelle".

PROTOCOLLO ALLEGATO AL C.C.N.L. 29/11/2013

Decorrenza e importi degli aumenti al 3° livello.

3° livello

Da 01/01/2014	Euro 30	A 31/12/2014
Da 01/01/2015	Euro 90 (aumento di 60)	A 30/06/2015
Da 01/07/2015	Euro 112 (aumento di 22)	A 31/03/2016

L'importo pregresso di Euro 30 mensili, maturato nel periodo dal 01/04/2013 a 31/12/2013 verrà corrisposto al personale in forza alla data del 30/11/2013, commisurato all'anzianità maturata dal 01/04/2013 al 31/12/2013, con le seguenti modalità:

- 1) quanto maturato sino ad un massimo di Euro 100 con la retribuzione del mese di Gennaio 2014;
- 2) quanto maturato sino ad un massimo di Euro 200 con la retribuzione del mese di Giugno 2014;

Quanto indicato ai due punti precedenti verrà commisurato alla minor presenza del lavoratore nei periodi di maturazione, seguendo le modalità di trattamento economico riservato dalle norme correnti alle tipologie di assenza.

Viene confermata l'indennità di funzione ai lavoratori con la qualifica di quadro di Euro 41,31 mensili, assorbibili dai superminimi individuali.

La scala parametrica (di seguito riportata) applicata agli altri livelli sarà quella utilizzata al prot. 18 CCNL 14/06/2010, primo capoverso alla voce "totali"

Scala Parametrica Livelli	Parametri
8° Livello	123
7° Livello	120
6° Livello	109
5° Livello	103
4° Livello	100
3° S Livello	97
3° Livello	95
2° S Livello	91
2° Livello	90
1° Livello	54

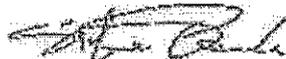
In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori in uno con la corresponsione dell'una tantum prevista per il mese di giugno 2014, con le modalità stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CCNL 29.11.2013

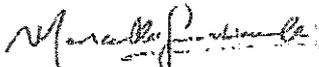
Le parti stipulanti il CCNL 29.11.2013 hanno convenuto per quanto riguarda la previdenza integrativa quanto segue:

- 1) Assocalzaturifici si dichiara disponibile ad un incremento dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa, per finanziare l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente, calcolato sulla retribuzione base contrattuale, se anche le altre categorie aderenti a Previmoda dichiarano analoga disponibilità.
- 2) Si conviene sull'opportunità di effettuare 8 ore di formazione per i lavoratori individuati dalle OOSLL come referenti del Fondo a livello azienda, utilizzando prioritariamente i progetti formativi finanziati da Fondimpresa ed eventualmente le ore residue della formazione professionale.
- 3) Per i lavoratori neo assunti verrà inserito nell'art. 28 del CCNL l'obbligo di consegnare il materiale informativo fornito dal Fondo e la proposta di iscrizione.
- 4) Nella fase di stesura del CCNL 29.11.2013 verrà inserita una parte specifica riguardante l'informazione sul Previmoda, da definire tra le parti stipulanti e Previmoda stessa.
- 5) Una volta nel triennio di durata del CCNL verrà indirizzata una comunicazione ai lavoratori non iscritti a Previmoda, con modalità definite tra le parti stipulanti il CCNL, illustrante l'attività del fondo, l'invito ad aderire, con il modello di adesione.
- 6) Le parti riconfermano la destinazione di un'ora di assemblea retribuita, nell'ambito delle ore destinate alle assemblee, per informare i lavoratori dell'andamento di Previmoda.

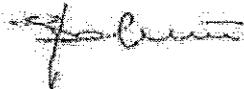
FILCTEM-CGIL



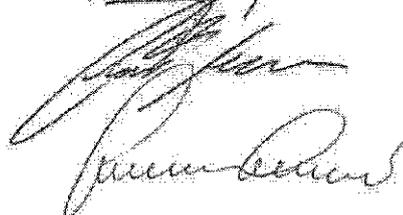
FEMCA-CISL



UILTEC-UIL



Assocalzaturifici



Milano, 23 settembre 2013

Art. 5
(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2013 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 marzo 2016.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 1° aprile 2013, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

Capitolo II
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

Le relazioni industriali nel settore calzaturiero

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

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23 luglio 1993, sottoscritto da Governo, Confindustria e Confederazioni sindacali, nonché dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze sindacali unitarie;
- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni Sindacali.

Milano, 23 settembre 2013

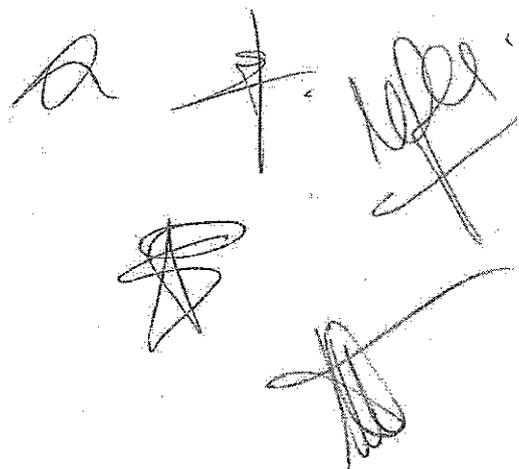
- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;

- riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti dell'accordo 26 maggio 1994 sulla contrattazione aziendale e sulle Rappresentanze sindacali unitarie sia la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche. Condizioni necessarie per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

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

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

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



Art. 6
(I livelli di contrattazione)

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali o territoriali *dove si verificano le condizioni per definirli.*

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione di secondo livello, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione di secondo livello potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

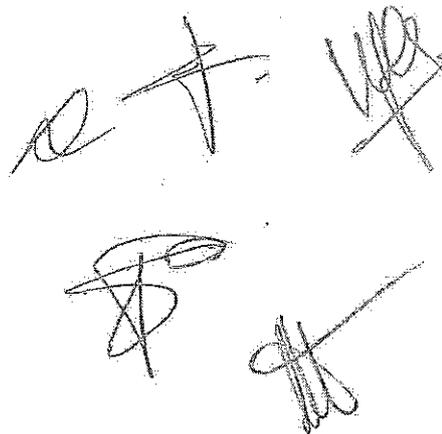
Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione di secondo livello e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto recepiscono integralmente le linee guida aventi ad oggetto le modalità e i contenuti degli accordi aziendali del verbale di accordo sottoscritto dalla Parti firmatarie il presente CCNL in data 24.5.12- allegato n. 1, riportato nel presente CCNL all'allegato A.

Con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscenza delle sopra richiamate linee guida le parti convengono che, in occasione dell'inizio o del rinnovo della contrattazione aziendale, parte datoriale provvederà alla consegna delle stesse alle proprie RSU



Milano, 23 settembre 2013

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari, a favorire l'implementazione e la regolamentazione di premi finalizzati ad un incrementare la produttività/redditività/ qualità/ efficienza/innovazione all'interno dell'azienda recependo l'accordo sottoscritto in data 24.05.2012.



Milano, 23 settembre 2013

Art. 7
(Il contratto collettivo nazionale di lavoro)

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

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

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

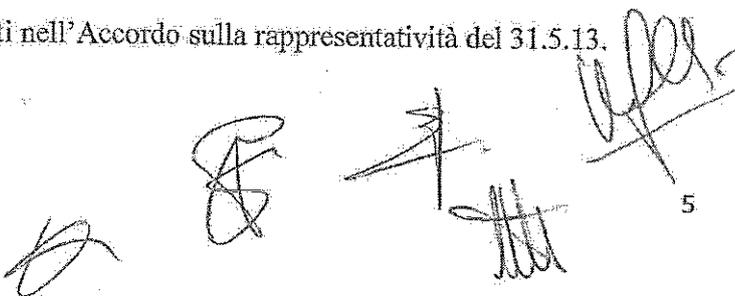
La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

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

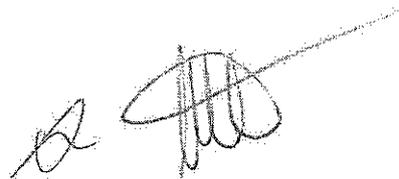
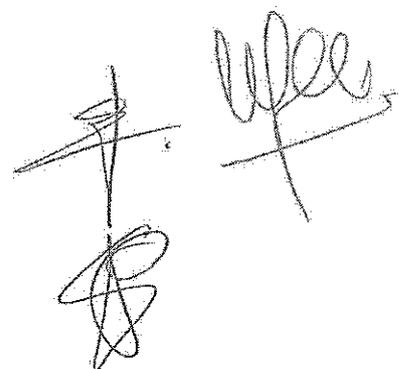
Entro sei mesi dalla scadenza del contratto, le parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo, definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termini di variazione dei minimi contrattuali.

Le parti prendono atto dei principi contenuti nell'Accordo sulla rappresentatività del 31.5.13.



Milano, 23 settembre 2013

Le parti si danno, pertanto, reciprocamente atto che una volta conclusa la fase di definizione della necessaria regolamentazione attuativa dell'Accordo sopra richiamato procederanno al relativo recepimento ed eventuale armonizzazione

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by several loops and a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, featuring a vertical line with a horizontal crossbar and a large, complex loop below it.

Milano, 23 settembre 2013

Art. 8
(La contrattazione di II° livello)

Le finalità ed i contenuti nel presente articolo si applicano alla contrattazione aziendale ed ai sistemi di contrattazione territoriale o di filiera, di seguito disciplinati, in osservanza ed in piena applicazione del verbale di accordo sottoscritto dalle parti firmatarie del presente CCNL in data 24.5.2012 così come riportato nell'allegato A-art. 6 del presente CCNL

Parti Comuni

A) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione di 2° livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione

La contrattazione di 2° livello potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui all'allegato 2 - Allegato A dell'art. 6 e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto

B) Finalità e contenuti

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

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione di 2° livello con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese

dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di 2° livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti

Pertanto, il premio di risultato (PDR) dovrà mantenere le caratteristiche di variabilità e come tali dovrà essere collegato ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza e innovazione ai sensi del DPCM 22.1.2013.

Con riferimento a quanto sopra le parti recepiscono integralmente gli indicatori a tal fine individuati dalle stesse nel verbale di accordo del 24.5.2012, allegato A-3/a, intendendo tali indicatori come suggerimenti non esaustivi e non vincolanti.

Il premio di risultato avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

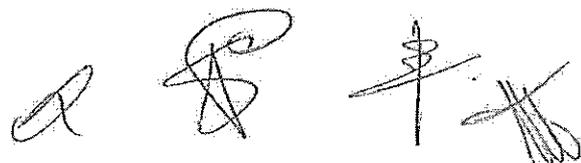
Parti specifiche

C) Soggetti

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti alle aziende ed alle RSU, o in mancanza di queste ai sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle OOSLL che hanno stipulato il presente contratto.
- La contrattazione territoriale o di filiera viene delegata alle Associazioni imprenditoriali territoriali ed alle OOSLL territoriali stipulanti il presente CCNL.

D) Durata e procedure

Le parti convengono che il percorso negoziale in materia dovrà essere articolato in tre fasi: 1) fase preliminare; 2) definizione e presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo; 3) fase negoziale.



8

Milano, 23 settembre 2013

Con riferimento specifico alle modalità di attuazione delle fasi sopra elencate le parti si riportano integralmente a quanto contenuto nel verbale di accordo in materia sottoscritto dalle Parti firmatarie il presente contratto in data 24.5.2012

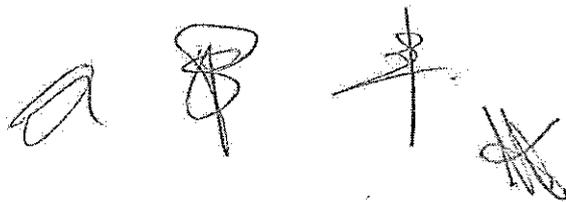
L'accordo economico di 2° livello ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

- Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali sottoscritte dalla RSU o, in mancanza di queste dalle OOSLL territoriali, stipulanti il presente CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.
- Le proposte di rinnovo degli accordi territoriali o di filiera sottoscritte dalle OOSLL territoriali stipulanti il presente CCNL devono essere presentate all'Associazione industriale territoriale a cui le aziende hanno conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

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

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

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



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

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

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

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

L'intervento delle parti territoriali o nazionali avviene solo su interessamento delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre e solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni"

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 2, del presente contratto nazionale.



Parti Comuni

E) Commissione consultiva

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica, di cui alla lett. D), e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

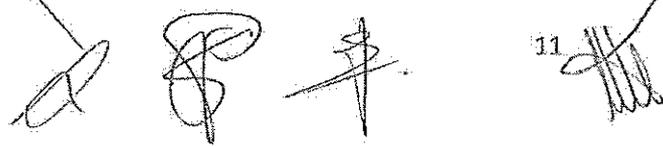
Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi sottoscritti

F) Elemento di garanzia retributiva

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

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

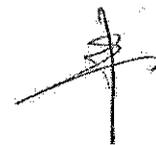
L'importo dell'E.g.r. pari a 200 euro lordi, *uguale per tutti i lavoratori*, è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione *ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale*



rilevata nell'ultimo quadriennio (2012-2015), con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.g.r. di quanto individualmente erogato; Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale. La prima erogazione avverrà col primo gennaio 2014 per i lavoratori in forza dal primo gennaio al 31 dicembre 2013, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato.

Le aziende in situazione di crisi rilevanti che causano il ricorso agli ammortizzatori sociali sotto riportati non erogheranno l'EGR dandone comunicazione nel corso delle procedure previste dalle norme sugli ammortizzatori sociali.

- CIGS ex L. 223/91;
- procedure di mobilità per riduzione di personale ex Legge 223/91 o di mobilità in deroga;
- CIG in deroga ai sensi del DL 185/2008, convertito in L. 2/2009, DL 5/2009 convertito in L. 33/2009; accordo Stato-Regioni sottoscritto in data 22.11.2012 e relativa regolamentazione regionale;
- CIG ordinaria per periodi protratti oltre le 16 settimane;
- Contratti di solidarietà difensivi per la quota di orario non interessata alla solidarietà;



Milano, 23 settembre 2013

Art. 16
(Assemblee)

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

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza sindacale unitaria, costituita nell'unità produttiva.

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

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

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

Con riferimento al diritto di indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, ex art. 20, l. n. 300/1970, così come previsto dall'art. 4, comma 5 – Parte Prima dell'Accordo interconfederale del 1993, le parti convengono che le tre ore di assemblea sopra richiamate sono ripartite tra le OO.SS firmatarie del presente CCNL nella misura di 1 ora ciascuna.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della R.S.U. costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione; per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno solare potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

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

Milano, 23 settembre 2013

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

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

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

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

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

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

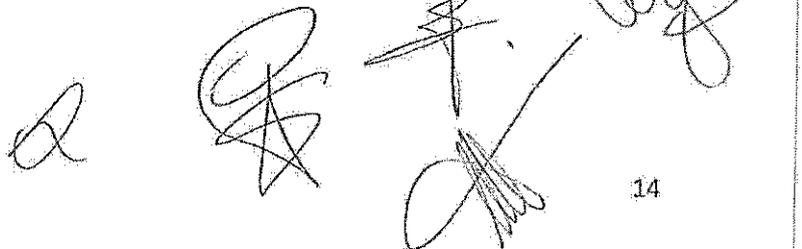
Nell'ambito delle ore di assemblea viene riservata un'ora all'anno per l'illustrazione, a richiesta delle OO.SS.LL. firmatarie del presente CCNL, della previdenza integrativa. All'assemblea potrà partecipare, previa informazione all'azienda, un esperto dei sistemi previdenziali segnalato dalle OO.SS.LL.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria (o dirigenti sindacali) firmatarie del presente CCNL di categoria, 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.



Milano, 23 settembre 2013

Art. 22 - Visita medica

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

La sorveglianza sanitaria comprende: 1) la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, 2) la visita medica periodica, 3) la visita medica su richiesta del lavoratore, o in occasione del cambio di mansione o alla ripresa dal lavoro a seguito dell'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni e 4) la visita medica al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

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

1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni di sicurezza e di igiene dell'ambiente di lavoro.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In

15

particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal secondo comma dell'art. 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;

- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;

- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta, dalle aziende nel "Registro dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

2 - Rappresentanti per la sicurezza

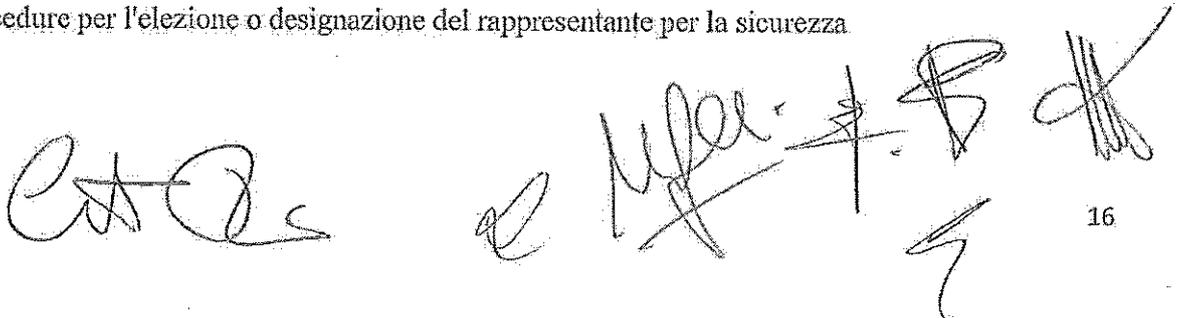
In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e dell'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) che occupano sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1000, dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 12 del presente contratto, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza Sindacale Unitaria.

3 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza



16

Milano, 23 settembre 2013

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 16 del vigente C.C.N.L.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria con le modalità previste dal vigente C.C.N.L. all'art. 11.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si è già costituita la R.S.U., per la designazione dei Rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno.

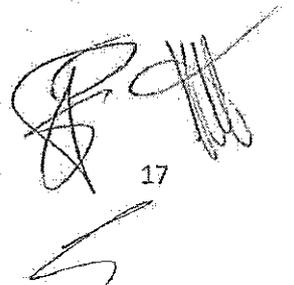
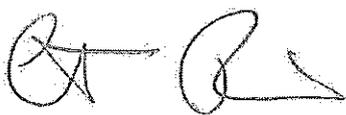
Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16 su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all'INAIL in via telematica come previsto dall'articolo 18, comma 1, letta aa) del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante per la sicurezza



Milano, 23 settembre 2013

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adegamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

5 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

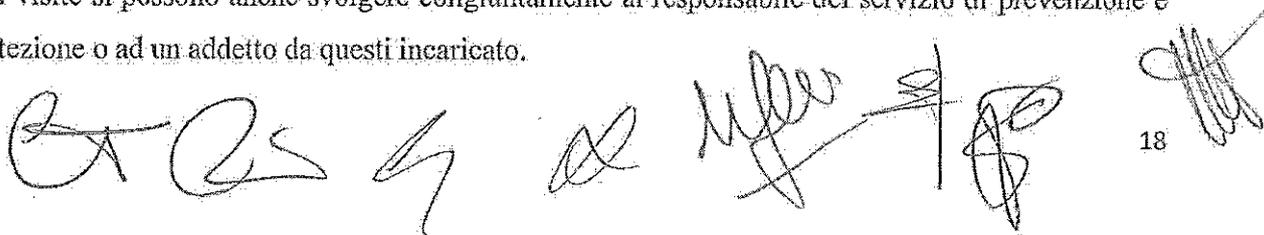
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A - Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.



18

B - Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 prevede a carico del datore di lavoro consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 47, comma 7 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

C - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 comma 2 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 29 comma 4 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1° del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

D - Infine, con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza di cui sopra, ed alla sua competenza ambientale, si specifica che lo stesso può formulare proposte e promuovere misure



19

di prevenzione in materia ambientale intendendosi come materia ambientale la situazione degli ambienti di lavoro riferita agli aspetti di sicurezza, salute ed igiene del lavoro.

6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 37, comma 10, del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di Igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori della Commissione Nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore calzaturiero articolandole in considerazione delle diverse tipologie produttive.

Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui all'art. 63 del presente C.C.N.L.. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1 lett. l) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

7 - Riunioni periodiche



Milano, 23 settembre 2013

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

8 - Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è osservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 Dicembre 1978 n. 833 integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9 - Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a turni come previsto dall'art. 32 del presente C.C.N.L., l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

10 - Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ed all'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995.

 21

Art. 70 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 56, 57 e 58;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
- c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;



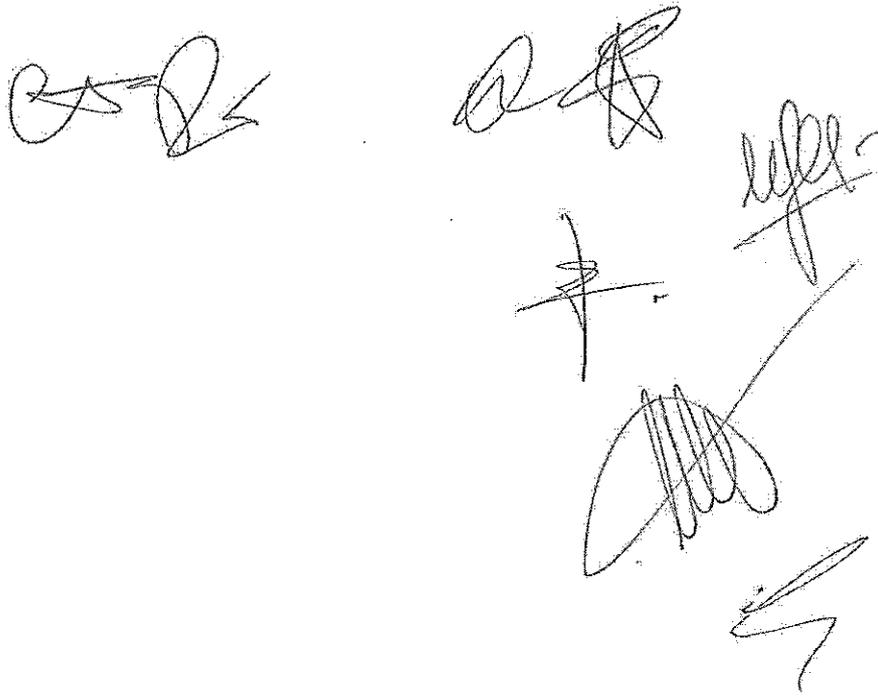
22

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'C. S.'. To its right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'A. B.', a signature that looks like 'L. P.', and another that looks like 'S.'. The signatures are scattered across the lower half of the page.

Milano, 23 settembre 2013

Art. 23
Contratto a tempo determinato

1) Premessa

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

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

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

1) Causale di ricorso e "Acausalità"

L'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

E' ammesso il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale nei termini di cui al comma che precede nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, *rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo n. 2 del presente articolo e che si intendono integralmente richiamate*, per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dalla Legge 28 Giugno 2012, n. 92 ed ulteriori modifiche ed integrazioni.

2) Vincolo percentuale

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

- 1) lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva,
- 2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini,
- 3) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni,
- 4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa,

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato, riferito alle fattispecie sopra indicate, in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;

- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

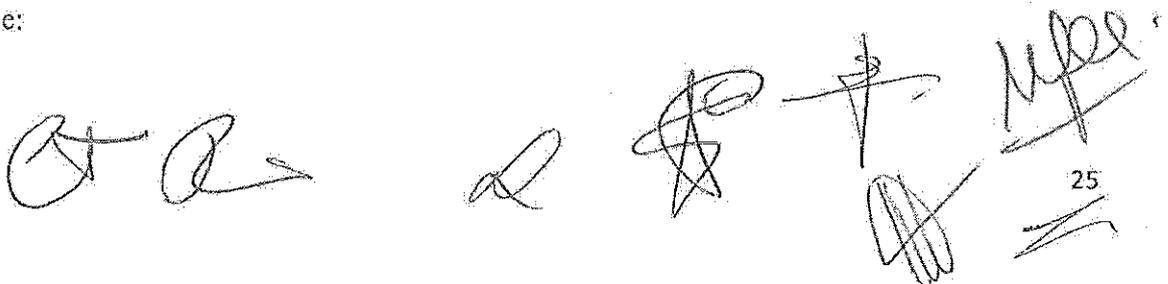
La fase di avvio di nuove attività di cui alla lett. a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

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

3) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 368/01, così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, (modificata dal D.L. 76/2013 – Titolo II - art. 7, comma 1, lettera c), le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del D.lgs 368/01.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right, some with a date '25' written below them.

- 1) nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuati dall'art. 5, comma 3 del D. Lgs. n. 368/2001 e in particolare:
- 2) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi.
- 3) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.
- 4) sostituzione di lavoratori assenti;
- 5) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- 6) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi;
- 7) siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età;
- 8) in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU dalle OO.SS.LL territoriali.

4) Durata del contratto

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù



26

di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

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

5) Disciplina generale

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

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

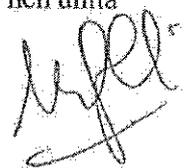
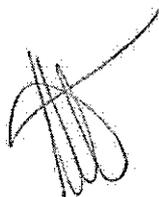
In tutti gli altri casi di contratti a termine stipulati per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

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

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001.

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

Su richiesta, l'azienda fornirà, ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.



In particolare, per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4-quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

E' rimessa agli accordi di secondo livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del Premio di risultato.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

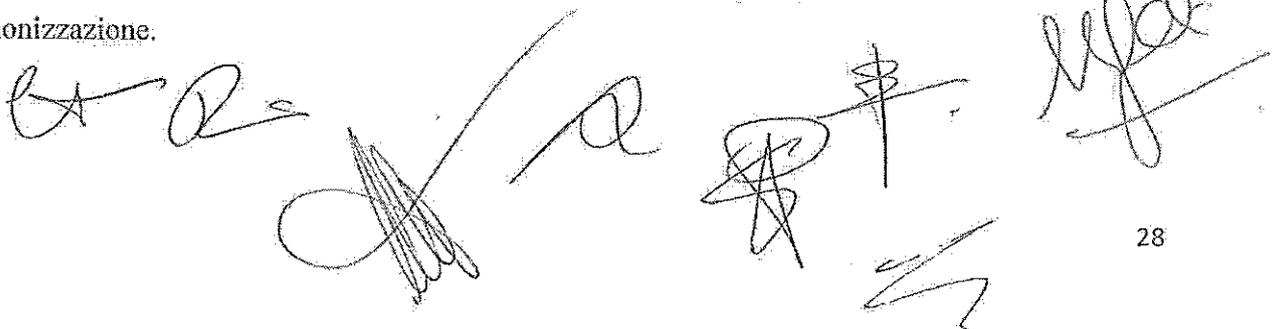
Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 90, 100 e 111 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 90, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, si incontreranno per verificare la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto normativo e per procedere ad una eventuale armonizzazione.



Milano, 23 settembre 2013

Art. 24
(Regime di orario a tempo parziale)
A) Disposizioni generali

Disposizioni generali

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

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

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

2) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (o della lavoratrice);

3) lavoratore (o lavoratrice) che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, c. 3, L. 104/92), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;

4) richiesta del lavoratore (o della lavoratrice) con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

La parti riconoscono una priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale nei casi in cui il lavoratore:

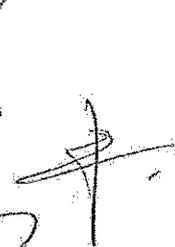
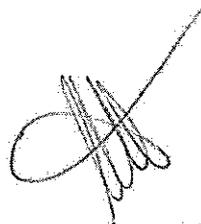
- debba essere sottoposto a trattamento di emodialisi, per la durata della terapia stessa;
- sia affetto da morbo di Cooley o da morbo di Crohn o da gravi malattie cardiocircolatorie che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente.

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto



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

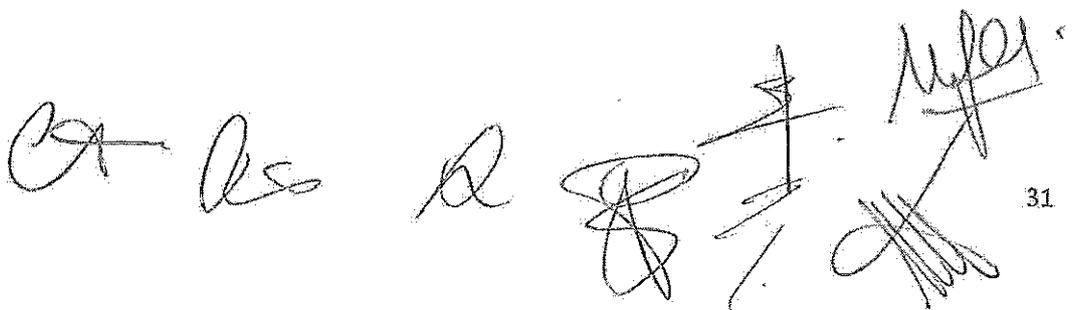
Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

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



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 signature on the right.

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 ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

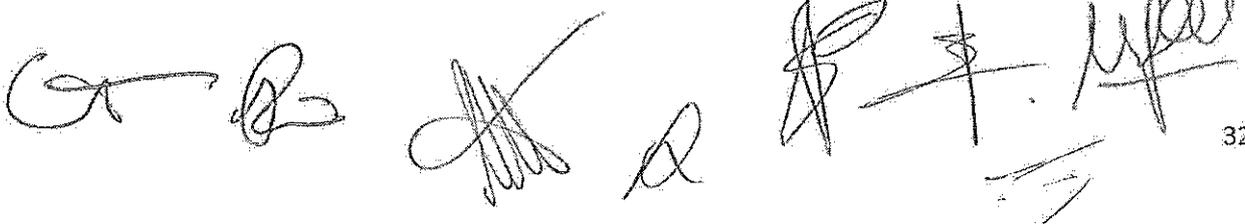
In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 1, comma 20, L. 92/12, le parti convengono che i lavoratori affetti da particolari patologie nonché i lavoratori studenti possono revocare il consenso alla prestazione di lavoro reso secondo clausole elastiche o flessibili.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi:

“Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale” e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u ovvero tra azienda e lavoratore interessato.



- comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore calzaturiero è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 39/40 ore, di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 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 forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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



Le clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

Nota a verbale

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

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.



Art. 25
(Apprendistato)

Norme generali e apprendistato professionalizzante

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, ai sensi dell'art. 1 comma 1, del Decreto Legislativo 167/11.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina da concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" Decreto Legislativo n. 167/2011 così come modificato dalla Legge n. 92/2012 e dall'accordo nazionale in materia sottoscritto dalle parti in data 19 Aprile 2012 che si intende integralmente richiamato

In linea generale può essere adottato, per le finalità di cui al comma precedente, per l'assunzione di giovani di età non inferiore a 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore a 29 anni.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal D.lgs 167/2011 e dalla L. 28/6/2012, n. 92, (art. 1, comma 19), è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro.

Per il computo di predetta percentuale si fa riferimento all' art. 2, comma 3 bis, del D.lgs 167/2011.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. B del D. lgs 167/11, non può essere retribuito a cottimo.

Periodo di prova

"La durata del periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a:

- 8° livello 6 mesi
- 7° livello 6 mesi
- 6° livello 6 mesi
- 5° livello 6 mesi
- 4° livello 4 mesi
- 3° livello 4 mesi
- 2° livello 2 mesi

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La qualifica dovrà essere annotata, insieme alla legittimazione della formazione erogata nel libretto formativo.



Le parti convengono, che in attesa della piena operatività del libretto formativo la suddetta attività verrà registrata nel documento allegato allo scopo definito dalle parti con nell'accordo nazionale del 19 Aprile 2012 (allegato n. 1)

DURATA DEL CONTRATTO

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

Livelli	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
8-7	36	10	10	16
6	36	10	10	16
5	36	11	11	14
4	36	11	11	14
3 e 3s	36	11	11	14
2 e 2s	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. H, D.lgs 167/11 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

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

La sua retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi di cui alla tabella indicata nell'alinea "durata del contratto", secondo quanto di seguito riportato.

- a) primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;

c) ultimo terzo del periodo: 100% del netto del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento 93/2081/CEE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

- a) primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- c) ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato.

L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all'apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione. Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino

a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5



anni successivi allo scioglimento del rapporto

Dichiarazione a verbale 1

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

Dichiarazione a verbale 2

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 3

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

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor (referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'approfondimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività

formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il tutore previsto deve essere presente in tutte le dimensioni d'azienda e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

Formazione

La durata della formazione base e trasversale da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante è pari a 40 ore annue nell'ambito delle 120 ore annue complessive di formazione.

Per "formazione di base e trasversale" si intende quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, dall'offerta formativa pubblica, sempre che la stessa sia stata disciplinata da specifica regolamentazione emanata e pubblicata sugli atti della Regione territorialmente competente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D. Lgs 167/2011.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la formazione sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (2006/962/CE "Key Competences" europee)

Le restanti ore di formazione, con contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, saranno differenziate in funzione delle singole figure professionali oggetto del contratto di apprendistato stesso.



L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino

a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto

La legittimazione della formazione effettuata e della qualifica acquisita sarà registrata nel libretto formativo.

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, (allegato n. 2), il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D. Lgs 167/2011.

Finanziamento del Percorso Formativo

Le parti convengono circa la possibilità per il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. E) del D. Lgs 167/11 di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali, ovvero attraverso Fondimpresa, di cui all'art. 118 della L. 23/12/2000 n. 388 e all'art. 12 del D. Lgs n. 276/03 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni.

Recesso

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo di formazione l'azienda non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Nel caso di risoluzione anticipata del contratto di apprendistato rispetto alla scadenza prevista da parte del lavoratore, trovano applicazione le norme sul preavviso del vigente contratto all'art. 90.

Le parti convengono, altresì, che al termine del periodo formativo è riconosciuta la possibilità di recedere dal contratto, dando un preavviso di 15 gg. decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi dell'art. 2118 C.C.

Resta, altresì, inteso che se nessuna delle parti dovesse esercitare la facoltà di recesso nei termini di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Premessa

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Fatta eccezione per cause oggettive che abbiano impedito all'apprendista la conclusione del piano formativo, qualora lo stesso non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recedere dal contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.



Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunemente acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

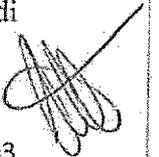
NB: per quanto non espressamente indicato nella sezione in esame si rinvia alla disciplina in materia contenuta nel D.lgs 167/11, nonché nel presente ccnl.

Nota a verbale: nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina



APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA DICHIARAZIONE COMUNE

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



Milano, 23 settembre 2013

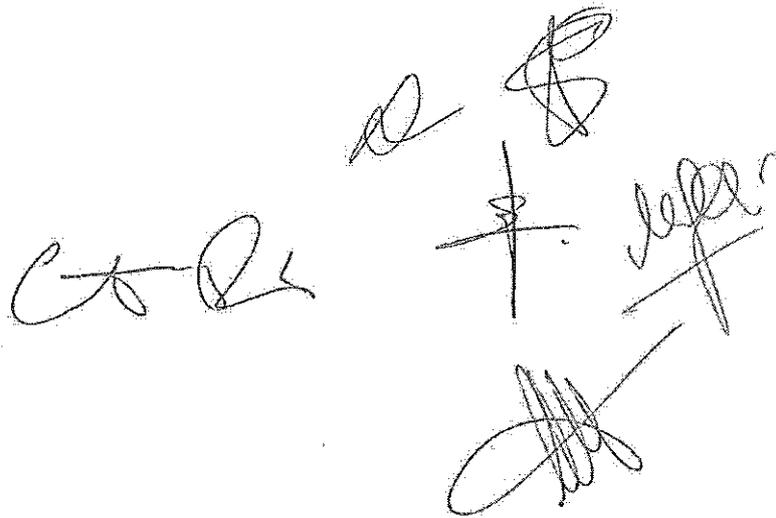
Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e Professionali, con le Università e con gli Istituti di Ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

Per la disciplina della durata e del percorso formativo le aziende contraenti faranno riferimento alla regolamentazione emanata dalle Regioni e in mancanza di questa alle norme di legge relative all'apprendistato di alta formazione.

Per gli altri aspetti normativi del rapporto si applicheranno, ove compatibili, le norme previste per l'apprendistato professionalizzante.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures scattered across the lower right portion of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.

Milano, 23 settembre 2013

Art. 28
(Inquadramento unico dei lavoratori)

Parte A

1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- 8° livello: quadri;
- 7° livello: impiegati;
- 6° livello: impiegati, intermedi;
- 5° livello: impiegati, intermedi;
- 4° livello: impiegati, operai;
- 3° livello "super" e 3° livello: impiegati, operai;
- 2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai;
- 1° livello: operai.

Le suddivisioni "super" del 2° e del 3° livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli 2° e 3° e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali.

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella Parte inquadramento del presente contratto.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.

2) Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello territoriale, entro un mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla Commissione nazionale per l'inquadramento entro due mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.

Milano, 23 settembre 2013

Qualora ad uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto ad un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla direzione aziendale, i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello verranno riconosciuti a far tempo dal periodo di paga in corso al momento di inizio della procedura, per tale intendendosi la data di ricevimento da parte della Direzione aziendale della richiesta di incontro per l'esame del livello assegnato da parte della R.S.U.

3) In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta dell'eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive Organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e dell'efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un'intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Milano, 23 settembre 2013

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

4) Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.

5) Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sull'utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

Parte B

Le parti prendono atto e recepiscono le conclusioni della Commissione Nazionale per l'inquadramento contenute nell'accordo del 24.5.12, allegato A.

Tali conclusioni sull'inquadramento sono recepite nel presente contratto costituendo parte integrante dell'articolo in esame alla voce declaratoria ed esemplificazioni.

La Commissione Nazionale per l'inquadramento continuerà ad operare per la durata del presente contratto con compiti di:

- a) Verificare l'applicazione dell'inquadramento così come definito nell'accordo del 24.5.12;
- b) Dirimere le controversie sull'inquadramento su richiesta delle rispettive organizzazioni territoriali.

Nella Commissione Nazionale per l'inquadramento conferiscono i seguenti compiti già assegnati alla Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento.

- Realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;

Milano, 23 settembre 2013.

- Analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.
- Raccogliere elementi atti ad individuare nuove mansioni per effetto di innovazioni tecnologiche, tali da avere rilevanza sull'inquadramento.

I dati raccolti sono consegnati alla parti stipulanti il nuovo CCNL per una loro verifica ed eventuale recepimento nella classificazione dei lavoratori.

La Commissione Nazionale per l'inquadramento sarà composta da sei rappresentanti di Associazionifici e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILCTEM e ULTRA.TEC

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A, punto 2 del presente articolo. Qualora si raggiunga a livello aziendale un accordo tra le parti relativo al deferimento della questione alla Commissione Nazionale per l'inquadramento, la predetta procedura si sospende.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all'inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte saranno recepite al rinnovo del presente CCNL.



Milano, 23 settembre 2013

I risultati di cui ai punti a), b), c) del presente articolo verranno portati a conoscenza da parte della Commissione Nazionale per l'inquadramento alle parti stipulanti il presente CCNL, in incontri di massima annuali e comunque prima della scadenza del presente CCNL.

La Commissione decide all'unanimità.

Declaratorie ed esemplificazioni

8° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. A tali lavoratori, ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta la qualifica di quadro.

7° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono funzioni direttive e operano nella attuazione dei programmi generali aziendali con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento e il controllo di settori o servizi di notevole importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Esemplificazioni:

- responsabile servizio amministrazione;
- responsabile servizio commerciale;



Milano, 23 settembre 2013

RESPONSABILE MARKETING E COMUNICAZIONE

- responsabile servizio organizzazione di produzione;
- responsabile servizio ricerche;
- responsabile servizio della creazione esclusiva interna di disegni e modelli;
- responsabile servizio elaborazione dati;
- responsabile programmatore EDP;
- responsabile di gruppi di progettazione complessivamente preposti a realizzare le collezioni di modelli e/o di stampi con CAD tridimensionale (scarponi da sci).

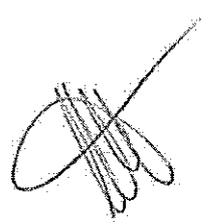
6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività di elaborazione ed attuazione di procedimenti con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori.

Esemplificazioni:

- responsabile di reparto di produzione;
- responsabile ufficio amministrazione del personale;
- responsabile ufficio programmazione;
- responsabile contabilità generale;
- responsabile contabilità industriale;
- responsabile analisi tempi e metodi;
- responsabile di qualità;
- programmatore EDP;
- responsabile officina di manutenzione;
- realizzatore di modelli su CAD-CAM;
- progettista sviluppatore di modelli e/o stampi completi con CAD tridimensionale e capacità di modifica e adattamento del software (scarponi da sci).



5° livello



Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica assumendone la responsabilità;
- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati.

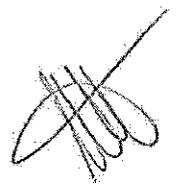
Esemplificazioni:

- responsabile di sezione o di più fasi di produzione nell'ambito del reparto;
- addetto al controllo qualità della produzione (fasi intermedie) e presso terzi;
- responsabile area vendite
- capo squadra area di manutenzione;
- cronometrista analista;
- operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli o parte di modelli;
- addetto all'ufficio acquisti e vendite responsabile per gruppi di fornitori o clienti, incaricato delle operazioni operative;
- interprete e traduttore.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che pur su direttive di massima svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori ed operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un





Milano, 23 settembre 2013

consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto di riferimento per la professionalità aziendale od eventuale addestramento).

Esemplificazioni:

- operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrati nel 3° livello;

- promotore commerciale (per i primi due anni di anzianità aziendale nella mansione – superato tale periodo il lavoratore ha diritto ad accedere al 5 livello con la mansione "responsabile area vendite")

- operatore vendite on line;

- addetto al taglio con compiti di programmazione delle macchine a controllo numerico;

addetto ufficio prodotto, ovvero colui che collabora con i designer (interni ed esterni) per la predisposizione di varianti colore, dei dettagli dei singoli dei singoli accessori e delle grafiche ai fini della corretta costificazione del prodotto nella fase di elaborazione della collezione;

- addetto alla gestione del magazzino (materie prime e/o prodotto finito) che concorra alla definizione delle procedure ed alla gestione con possibilità di intervento per il miglioramento del risultato;

- addetti all'adattamento dei modelli su forma;

- addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelleria;

- addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate;

- addetti alla fresatura della suola applicata;

- addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate;

- addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate;

- addetti alla cucitura del guardolo e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "blake" con capacità di regolazione della macchina;

- addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle soles e del tacco nella lavorazione "good-year";

Milano, 23 settembre 2013

- addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia prefresatura di soles con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di soles e tacchi nella lavorazione del prefinito;
 - attrezzista o manutentore con capacità di intervento sulle singole macchine;
 - responsabile conduzione carosello o giostra di schiumatura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza;
 - conduttore presse a iniezione con responsabilità per l'attrezzatura e la regolazione delle macchine, la qualità ed il colore negli scarponi da sci, escluso settore accessori;
 - responsabile della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di soles in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria;
 - addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato;
 - addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi di sci);
 - addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della dima di base nei suolifici;
 - conduttore di francia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.
- 4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);
- conduttore di macchina saldatrancia colletti, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto, l'ottimizzazione dei consumi e della qualità.
- 4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);
- conduttore di macchina saldatrancia BZ marchiatrice, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto e l'ottimizzazione della qualità.
- 4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);
- addetto al controllo del prodotto finito e dell'assemblaggio esterno.
- 4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);
- manutentore elettromeccanico con capacità di intervento sugli impianti elettrici, meccanici, pneumatici ed idraulici.
- 4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);
- addetto alla riparazione dei resi con responsabilità di verifica ed eliminazione dei difetti ed annotazione statistica dei medesimi.

Milano, 23 settembre 2013

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);
- operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modello o parti di modello.

5° livello dal 1° giugno 1993;

- progettista sviluppatore di taglie o di parti di modelli e/o di stampi con CAD tridimensionale e software predefinito (scarponi da sci);

- addetti alle pratiche del personale con sviluppo contabile delle paghe;

- operatore di centro elaboratore dati;

- traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua estera.

3° livello super

- addetti al taglio delle parti principali della tomaia;

- addetti alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato;

- addetti alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano;

- addetti alla complessiva operazione di scarnitura di tomaie in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazioni dei vari tipi di smussatura;

- addetti alla giuntatura completa della tomaia;

- addetti alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate;

- addetti alla cucitura strobel di pelli pregiate;

- addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature;

- addetti alla rettifica a mano della premontatura;

- addetti all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni "blacke e good-year";

- addetti alle riparazioni.

3° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con adeguata competenza eseguono lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche conseguibili con corsi professionali o con adeguato periodo di tirocinio e di pratica lavorativa;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

Esemplificazioni:

- operatori che svolgono normalmente almeno due fra le mansioni classificate al 2° livello e contrassegnate con asterisco;
- addetti alla cucitura delle parti principali della tomaia in pelle;
- addetto alla gestione del magazzino (materie prime e/o prodotto finito), con utilizzo di procedure prestabilite;
- addetti alla messa in misura della tomaia con fodera non preventivamente incollata;
 - addetti alla cucitura "strobil";
 - addetti al montaggio della cava, dei fianchi, della boetta, delle punte;
 - addetti alla ribattitura della montatura;
 - addetti alla cucitura del guardolo o della suola;
 - addetti alla tranciatura del cuoio per suola e/o sottopiedi;
 - addetti alla sfibratura per lavorazione saldata;
 - addetti all'applicazione delle soles anche prefabbricate;
 - addetti alla rifilatura codette;
 - addetti alla prefissatura del tacco;
 - addetti alla ritoccatura delle soles prefinite;
 - addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura tacchi;
 - addetti alle macchine per estrusione, iniezione e schiumatura di materiale plastico;
 - addetti alla fresatura e rifilatura profili di scafi, gambetti e pattelle degli scarponi da sci;



Milano, 23 settembre 2013

- segantino abbozzatore di legname in tronchi per fondi in legno di calzature;
 - addetti al controllo finale di qualità e della scatolatura esclusivamente nel settore suolifici;
 - addetti alla composizione dei lotti (ordini) di spedizione e alla determinazione delle relative priorità;
 - addetti alla calandratura di fogli di gomma con cilindri anche stampatori e la gommatura per l'accoppiatura di tessuti;
 - addetti al montaggio della boetta e cava con macchina automatica programmata;
 - addetti alla stiratura a caldo di mocassino preperforato tubolare cucito a mano;
 - addetti alla rolettatura del guardolo nel fondo chiuso e marcatura del punto;
 - addetto al controllo intermedio della qualità e della confezione in scatola nel settore delle calzature sportive e/o tempo libero e/o sicurezza e/o pantofoleria;
 - addetti all'applicazione del guardolo su soles prefinito;
 - operatori che svolgono normalmente almeno tre mansioni fra quelle classificate al 2° livello per i suolifici;
 - addetto alla alimentazione dalla manovia di montaggio del prodotto finito, con responsabilità di controllo del caricamento della linea, sulla base di programmi di produzione predefiniti.
- 3° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci);
- addetto alla preparazione dei lotti di materiali;
 - addetto all'applicazione delle borchie con responsabilità per la regolazione della macchina e la qualità.
- 3° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci);
- ausiliari (autista, meccanico, meccanici e elettricisti di manutenzione);
 - stenodattilografi/e diplomati/e;
 - addetti a mansioni di segreteria;
 - addetti alla perforazione e/o operatori su videoterminali che svolgono anche altre mansioni impiegate;
 - addetti alla fatturazione;
 - operatori contabili;
 - addetti alle pratiche del personale e/o statistiche;
 - cronometrista non analista;
 - operatore terminale su CAB)-CAM per immissione dati e copia modelli;
 - operatore in formazione CAD tridimensionale 3° livello (scarponi da sci).



2° livello super

(*) Asterisco (per pluralità di mansioni)

- (*) addetti alla scarnitura tomaia;
- (*) addetti alla ripiegatura tomaia;
- (*) addetti alla giuntatura o messa in fodera della tomaia, comprese le cuciture di costure, applicazione listini ed a zig-zag;
- addetti allo sviluppo modelli a macchina;
- addetti al taglio di parti secondarie delle tomaie in pelle, di croste, di succedanei di tessuti per tomaia e di pelle per fodere;
- addetti alla tranciatura di materiali vari e di parti secondarie del cuoio e/o preparazione del sottopiede e della suola;
- addetti al magazzino, aiuto-meccanici, autista, carrellista, fattorino, guardiano e custode;
- centralinisti;
- addetti al finissaggio.

2° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono operazioni o lavori per abilitarsi ai quali è richiesto un adeguato periodo di tirocinio e adeguate capacità tecnico-pratiche anche acquisite in corsi professionali, con conoscenza delle macchine e dei materiali;

Milano, 23 settembre 2013

- i lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica d'ufficio.

Esemplificazioni:

- addetti a semplici operazioni preliminari della giuntatura;
- addetti alla rifilatura delle fodere e delle ornamentazioni;
- addetti alla appaiatura tomaie finite;
- addetti alla stenditura e/o fissaggio delle fodere e/o stiratura della tomaia montata;
- addetti alla puntatura di sandali su sottopiedi segnati;
- addetti alle operazioni sulla boetta e sulla suola applicata e/o levata forme;
- addetti al finissaggio ed alla scatolatura;
- addetti alla applicazione collanti;
- addetti alla applicazione leve, ganci, para acqua, gambetti, pattelle negli scarponi da sci;
- addetti applicazione calze o tomaie doposci nella schiumatura;
- segantino addetto al taglio di pannelli, listelli con appoggio e legno in tavole;
- addetti alla graffettatura e/o inchiodatura di calzature in legno o plastica;
- addetti alla smerigliatura e/o levigatura di calzature in legno;
- addetti all'applicazione di tacchi su calzature in legno;
- addetti al carico manuale per l'alimentazione di macchine automatiche o "transfer", a programmi prestabiliti, senza responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione della macchina stessa, ad esclusione degli scarponi da sci;
- addetti all'applicazione sottopiedi alla forma e rifilatura del sottopiede;
- addetto all'applicazione di accessori nel settore delle calzature per lo sport e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria o su soles prefinito: tasselli, tacchetti (da avvitare), ganci, targhette, leve e quanto di analogo sia necessario per la confezione in scatola;
- addetto alla rifilatura con forbice elettrica delle soles in plastica o gomma;
- addetti sulla base di programmi di produzione predefiniti e con macchina messa a punto, alle macchine di stampaggio od iniezione con eventuale inserimento di particolari in differenti materiali;
- addetti alla smussatura del guardolo su soles prefinito;

Milano, 23 settembre 2013

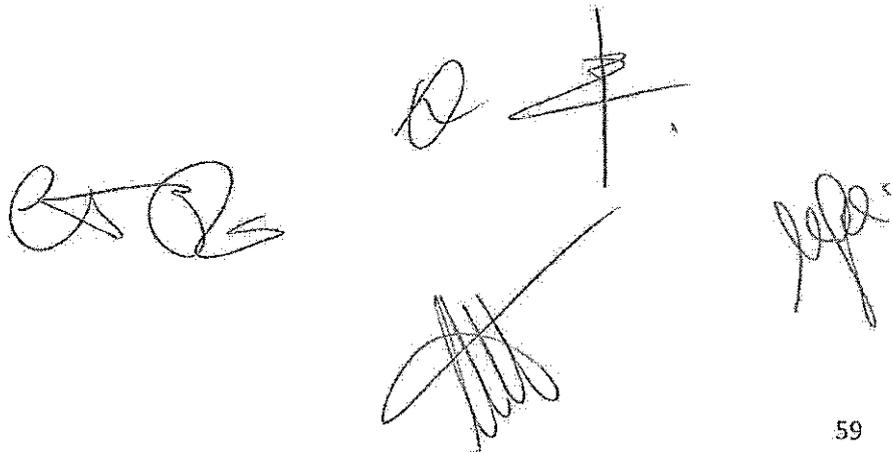
- addetti alla fresatura di pacchi o serie di soles con modelli (dime) già predisposti;
- addetti alla vetratura, smerigliatura e spazzolatura soles o monoblocchi prefiniti;
- addetti alla timbratura a mano e/o in automatico delle soles;
- addetti alla cardatura della suola;
- addetti alla coloritura tacco e suola;
- addetti alla garbatura delle soles;
- addetti alla coloritura della lissa;
- addetti alla spaccatura della coda nella lavorazione L XV;
- addetti all'esecuzione dello scavino o canalino;
- stenodattilografo, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto alla perforazione e/o verifica schede, addetto al controllo fatture e documenti contabili dei materiali, addetti alla registrazione dati.

1° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia;
- i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo di parcheggio non superiore a 12 mesi.

Le imprese calzaturiere dichiarano la loro disponibilità di favorire, ove possibile, e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.



Art. 33
(Flessibilità dell'orario di lavoro)

Le parti riconoscono che un complesso di elementi tipici del settore possono determinare la necessità di periodi di maggiore intensità produttiva e di particolare concentrazione delle consegne per le aziende.

Funzionale a questa esigenza è il ricorso a regimi di orario settimanale flessibili.

Le parti riconoscono che l'attuazione della flessibilità dell'orario è anche finalizzata ad un contenimento dell'utilizzo della Cassa integrazione guadagni, del ricorso abnorme allo straordinario ed a consolidare l'occupazione.

La soddisfazione di tale esigenza è altresì valutata dalle parti, utile strumento per disincentivare fenomeni di anomalo decentramento produttivo.

Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane esaminate tra la R.S.U. e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale

ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato, comprovato che nel semestre precedente l'azienda non ha effettuato procedimenti di riduzione del personale e che comunque si è in presenza di un regolare andamento occupazionale (in relazione agli organici) e che sia stata data attuazione alla norma di cui all'art. 9, lett. F) (Lavoro esterno).

Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, fino a un massimo di 96 annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorate del 20%.

Il limite massimo di 96 ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Il ricorso alla distribuzione di orario entro le 96 ore annue sarà oggetto di informazione tra le RSU e la Direzione aziendale ed in caso di assenza della RSU tra la Direzione aziendale e le organizzazioni sindacali territoriali, informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento.

La retribuzione relativa alle ore così prestate verrà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui verranno goduti i riposi compensativi.

Quanto sopra disciplinato potrà riguardare sia gruppi di lavoratori che l'intera maestranza

Resta inteso che i riposi compensativi potranno essere utilizzati anche in anticipo rispetto all'effettuazione della maggior prestazione lavorativa.

Le modalità di effettuazione dei diversi regimi di orario sia superiore che inferiore all'orario settimanale contrattuale verranno concordemente definite *a livello aziendale mediante apposito incontro da tenersi con sufficiente anticipo rispetto* al periodo di prevedibile attuazione.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore. Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Nel caso in cui condizioni non previste impedissero l'intero recupero delle ore prestate oltre l'orario contrattuale, tra la Direzione aziendale e R.S.U., o le organizzazioni sindacali territoriali, in caso di assenza della RSU, si svolgerà un incontro finalizzato alla ricerca di soluzioni adeguate che dovranno comunque essere attuate entro 4 mesi da detto incontro.

Nel caso in cui le parti individuassero l'opportunità, per effetto dell'andamento di mercati, che il termine di 4 mesi non risponde alle opportunità di recupero effettive, potranno individuare concordandoli termini temporali diversi.

Qualora tale evento dovesse ricorrere in più stagioni produttive consecutive, obiettivo dell'incontro sarà anche la verifica dell'adeguatezza degli organici.

I riposi compensativi di cui al presente articolo saranno goduti nei periodi di minor intensità produttiva, anche con permessi individuali, sulla base di programmi preventivamente disposti a livello aziendale.

Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato



regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Per i suddetti lavoratori, che per comprovate necessità non prestassero, in tutto o in parte, le ore programmate e quindi non maturassero i relativi riposi compensativi, nei casi di utilizzo collettivo

di tale riposo, si darà luogo a livello aziendale a verifiche per superare i problemi di minore retribuzione derivanti da tale situazione.

Annualmente, a livello nazionale, si effettuerà un esame congiunto per verificare il godimento della riduzione di orario legata alla flessibilità.

Con la normativa di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare delle esigenze produttive e di mercato.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli, aziendali e territoriali, sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero

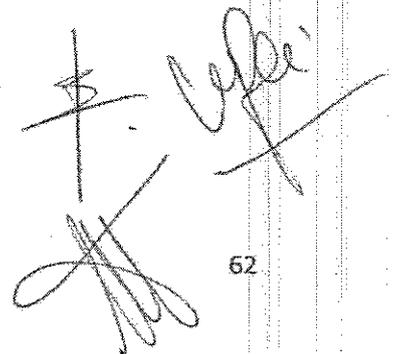
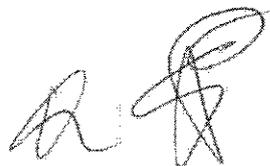
Art. 33 BIS

Ove convenuto sulle necessità di superamento delle 96 ore annue di cui al precedente art. 33, l'azienda esporrà alle RSU o in mancanza di queste ultime alle OO.SS.LL territoriali le necessità e le conseguenti esigenze del superamento delle 96 ore.

Dopo l'incontro le parti concorderanno il numero delle ore, modalità di applicazione, lavoratori interessati e modalità di recupero. L'intera procedura si svolgerà nel termine di due settimane di calendario.

Nel caso di mancato accordo l'azienda potrà richiedere l'intervento delle segreterie nazionali datoriali e sindacali stipulanti il CCNL per una riesame della richiesta, ferma restando la titolarità a livello aziendale dell'argomento di cui al presente articolo.

Per tutte le altre forme di gestione delle ore e del recupero valgono le normative previste dall'art. 33, in quanto applicabili alle ore superiori alle 96 annue.



Art. 37 bis
(Telelavoro)

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale 9 giugno 2004, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del c.c.n.l. calzature come segue.

1) Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio ed ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente c.c.n.l.

2) Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3) L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

a) prevista all'atto dell'assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del c.c.n.l. in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4) Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal c.c.n.l. di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.



Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5) La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.



Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6) Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7) Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.



Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla Direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

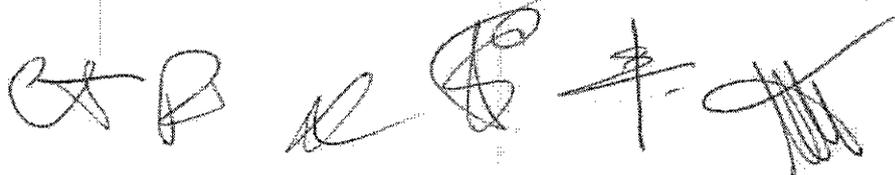
8) Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il



Milano, 23 settembre 2013

datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro

9) Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del Titolo VII del D.lgs 81/08 – Attrezzature Munite di Videoterminali

A collection of seven handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled.

Art. 38

(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 6 mesi dall'inserimento la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate, fermo restando la comunicazione di cui al punto n. 1 del presente articolo:

a. sostituzione di lavoratori assenti;

b. siano interessati lavoratori:

- posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi;
- disoccupati oltre 50 anni di età

c. In ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU dalle OO.SS.LL territoriali.

In alternativa alla limitazione percentuale di cui sopra è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative, per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore aa quello

[Handwritten signatures and initials]

corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del D.lgs. 10 Settembre 2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi). E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che posso accedere al collocamento obbligatorio ovvero con una invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.lgs 368/2001, come modificato dalla Legge 28 Giugno 2012, n. 92.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di n. 3 mesi.

Le Parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24, comma 4, lett. B, del D.lgs 276/03.

Sulla base di quanto sopra l'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro procederà all'inserimento dei lavoratori previa comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- 1) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi.
- 2) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito i format da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato n. 1 e Allegato n. 2).



CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Allegato n. 1

Lugo, data.

Oggetto: comunicazione ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003

La scrivente _____, con sede in _____, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003, comunica di aver stipulato in data _____ n. _____ contratto/i di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per n. _____ lavoratore/i.

Il motivo del ricorso alla somministrazione è il seguente: _____ (indicare "motivo tecnico" o "motivo produttivo" o "motivo organizzativo" o "motivo sostitutivo").

Distinti saluti.

Timbro e firma

Allegato n. 2

Spett. le

RSU o RSA o Associazioni territoriali di categoria

Oggetto: comunicazione annuale ai sensi dell'art. 24, comma 4 lett. b) D. Lgs. n. 276/2003

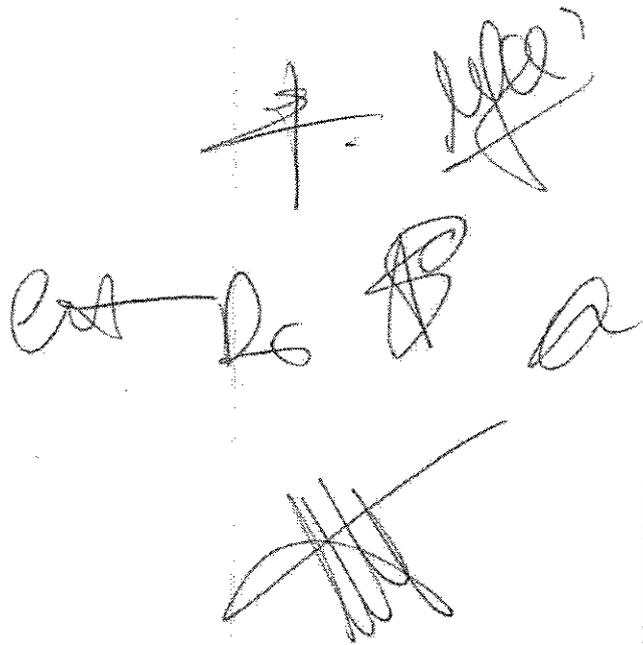
Milano, 23 settembre 2013

Con la presente la scrivente _____, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. dell'art. 24, comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 276/2003, comunica che, nell'anno _____:

- a) Sono stati sottoscritti n. _____ contratti di somministrazione;
- b) Per i seguenti motivi _____;
- c) Con le seguenti durate _____;
- d) Per un numero complessivo di lavoratori pari a _____;
- e) Aventi le seguenti qualifiche _____.

Luogo, Data

Cordiali saluti

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'L. Lelli'. Below it, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'L. Lelli' again, and others that are less legible, possibly 'L. Lelli' and 'L. Lelli'. The signatures are scattered across the lower half of the page.

*Art. 54
(Servizio militare e volontariato civile)*

Le parti confermano che l'avvenuta abrogazione del servizio militare obbligatorio non comporterà alcun pregiudizio per gli eventuali diritti contrattuali precedentemente acquisiti dai lavoratori che abbiano prestato servizio militare o civile sostitutivo in costanza della previgente normativa.

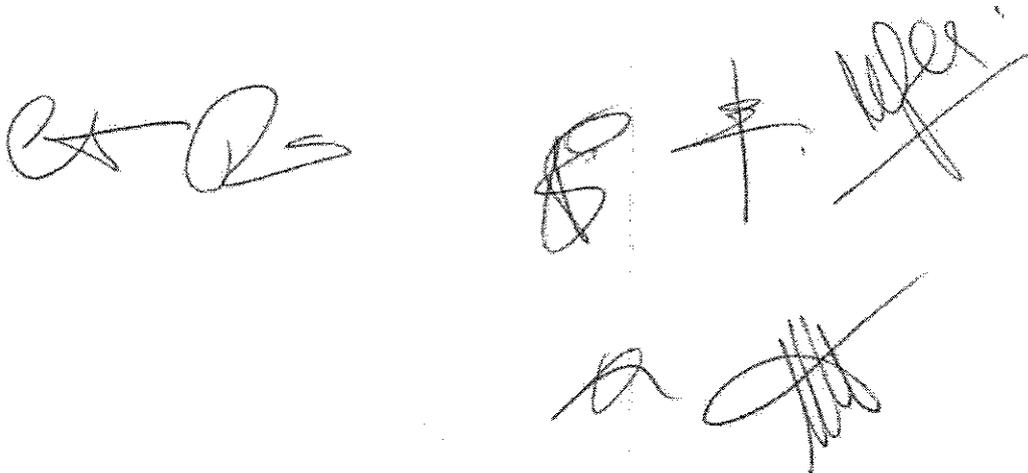
Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti richiesti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 194/2001

(regolamento recante norme concernenti la

partecipazione delle Organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnicoprodottrive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-prodottrive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale. Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a 6 mesi.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a vertical line through it in the center, and a signature with a horizontal line through it on the right.

Art. 58
(Malattia ed infortunio non sul lavoro)

A) Assenza dal lavoro

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

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

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite telefax o , email o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

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

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

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non



abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento

economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico

non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente

all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

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

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma ultimo, della L. 300/700, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali 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. 86, 98 e 108 del presente contratto.

B) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

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



Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporito.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

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

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

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

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

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale

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

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

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119



Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature at the top right, a smaller signature below it, and several initials or shorter signatures scattered in the center and bottom left.

LAVORO A DOMICILIO

Art. 78
(Disciplina del lavoro a domicilio)

a) Definizione di lavorante a domicilio

E' lavorante a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite a terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 del codice civile, ricorre quando il lavorante a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell'esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegua nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavoro in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non si considera lavoratore a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavoratore subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno.

b) Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni di lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle cessazioni delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

c) Libretto personale di controllo

Il libretto di lavoro e il libretto di controllo sono stati abrogati; come noto per i lavoratori a domicilio il datore di lavoro deve compilare il LUL (registro unico del Lavoro), il flusso uniemens ed effettuare al centro per l'impegno la comunicazione per l'instaurazione del rapporto di lavoro

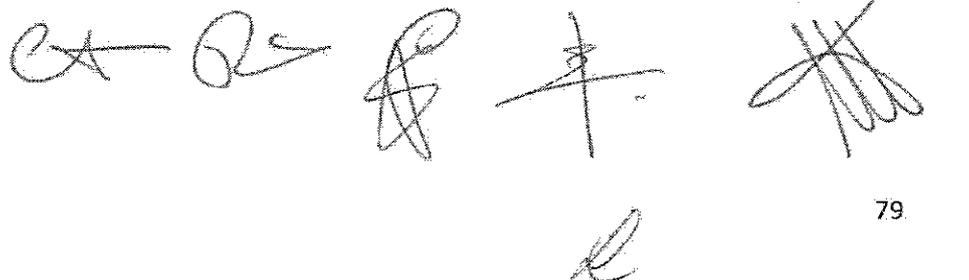
d) Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

e) Retribuzioni

1) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orario e di produzione.

Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: minimo contrattuale, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. There are approximately six distinct marks, including a large signature on the right and several smaller initials or signatures on the left and center.

2) il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

Gli elementi retributivi di cui al punto 1 dovranno essere tradotti in quota minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

a) in regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali:

quota mensile operaio interno / 173 x 60 = quota minuto

b) in regime di orario aziendale normale di 39 ore settimanali:

quota mensile operaio interno / 169 x 60 = quota minuto

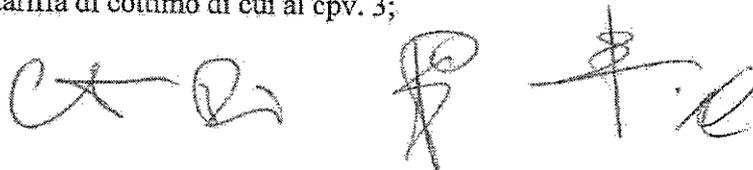
Le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.

Il valore mensile delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63;

3) base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote di cui al punto 2 per i tempi accertati nel modo dianzi indicato;

4) tutti gli aggiornamenti determinati dal mutamento del valore minimo contrattuale e delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento della tariffa di cottimo di cui al cpv. 3;



5) la compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devoluti alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono anche mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate. Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche le quali, o a livello territoriale o a livello di zone omogenee preventivamente individuate tra le parti, definiranno le tariffe di cottimo entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con le R.S.U., per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione;

6) allo scopo di seguire l'andamento complessivo del fenomeno è costituito a livello nazionale un gruppo di lavoro tra l'ANCI e FILTA, FILCTEM, UILTA nell'ambito del quale verranno esaminate tutte quelle iniziative tese a consentire la determinazione delle tariffe di cottimo per i lavoratori a domicilio.

Chiarimento a verbale

Nel computo delle indennità accessorie di cui al punto 13 sono esclusi trattamenti relativi agli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

La previsione di cui al punto 1 in materia di trattamento economico salariale e retributivo vale quale interpretazione autentica di quanto stabilito allo stesso punto dal c.c.n.l. 28 marzo 1987 e precedenti.



f) Maggiorazioni della retribuzione

1) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della tredicesima mensilità, del trattamento di integrazione di malattia e maternità, delle ferie annuali e delle festività nazionali infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita dal lavorante stesso, nel corso del periodo considerato;

2) con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Inoltre verrà corrisposta al lavoratore a domicilio, sempre con le stesse modalità ed in conformità con le norme di legge, un'indennità sostitutiva esente da contributi per il rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui alla lett. f) saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

g) Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dalla lett. a) della presente normativa, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.



Le aziende forniranno alle R.S.U. ed ai Sindacati territoriali, dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro, con relativo indirizzo. Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alle R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno. Sulla base degli elementi di cui sopra le R.S.U. possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

h) Lavoro notturno e festivo

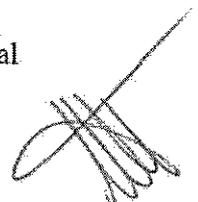
I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnare il mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

i) Pagamento delle retribuzioni

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

l) Previdenza complementare tramite adesione a PREVIMODA

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo PREVIMODA.



Per ogni lavoratore a domicilio dovranno essere versati a PREVIMODA euro 2,58 a carico dell'azienda a titolo di quota di partecipazione; altre euro 2,58 dovranno essere versate a carico dei lavoratori previa trattenuta all'atto dell'iscrizione.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo PREVIMODA sarà così calcolata:

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993, la contribuzione corrente sarà costituita dall'1,2% della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita all'Elemento retributivo nazionale, con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro.

Inoltre verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente.

Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28 aprile 1993 verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

m) Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro. E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante a domicilio per quella parte del materiale accessorio che in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

n) Norme generali

Per tutto quanto non espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.



Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavorante a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione delle leggi e dei contratti.

o) Attività sindacale

Uno o più lavoranti a domicilio, designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto fra quelli che prestano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata, parteciperanno ai lavori della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il numero di tali lavoranti sarà proporzionale al numero dei lavoranti a domicilio che prestano la loro attività totalmente o parzialmente per l'azienda interessata secondo il seguente rapporto:

- 1 lavorante per ciascuna Organizzazione sindacale per aziende che occupano sino a 150 lavoranti a domicilio;
- 2 lavoranti per ciascuna Organizzazione sindacale per aziende che occupano oltre 150 lavoranti a domicilio.

Il numero delle ore retribuite a favore di tali lavoranti è fissato nella misura di 1 ora e mezza all'anno per lavorante a domicilio. Il monte ore annuo di cui sopra non potrà essere inferiore a 16 ore per lavorante designato e non superiore a 180 ore complessivamente per la totalità dei lavoranti designati.

Le ore suddette verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

p) Indennità di disoccupazione

Le aziende comunicheranno ai lavoratori a domicilio e alle competenti Sezioni circoscrizionali per l'impiego, l'avvenuta interruzione dell'attività per mancanza di lavoro, ai fini dell'erogazione dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

Dichiarazione a verbale 1

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciprocamente comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle citate Commissioni.

Dichiarazione a verbale 2

Le parti si impegnano a rendere operativa la possibilità di contribuzione al Fondo di previdenza complementare - PREVIMODA - per i lavoratori a domicilio. In tal senso saranno chiesti incontri al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. There are approximately six distinct signatures visible.

Milano, 23 settembre 2013

Art. 85
(Ferie)

con loro che
sottoscrive

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane.

Il periodo di ferie continuato per ciascun dipendente è fissato in due settimane, purché maturato, nel corso dell'anno di maturazione delle stesse, nell'ambito di un programma di ferie comunicato dall'azienda di massima entro il 30 aprile di ogni anno.

La terza settimana continuativa sarà valutata a livello aziendale e dovrà essere calendarizzata, salvo comprovate e documentate esigenze produttive, comunicate preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS.

La malattia insorta durante le ferie, se tempestivamente comunicata e documentata ai sensi dell'art. 58 del presente CCNL, interrompe le ferie.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto in misura corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro quindicine o quattordicine immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'art. 43, Parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo senza prolungamento del periodo di riposo.

L'epoca delle ferie sarà in via normale stabilita entro il 30 aprile, tenuto conto delle esigenze di lavoro e degli interessi dei lavoratori, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per scaglioni o per reparti o individualmente.

Ogni periodo settimanale, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a cinque giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 1/5 dell'orario contrattuale settimanale.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 78 o 80 ore di normale prestazione di lavoro.

Per la quarta settimana di ferie, per la quale non è prevista la consecutività, in sede aziendale con le R.S.U. saranno esaminati tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

*Art. 96
(Ferie)*

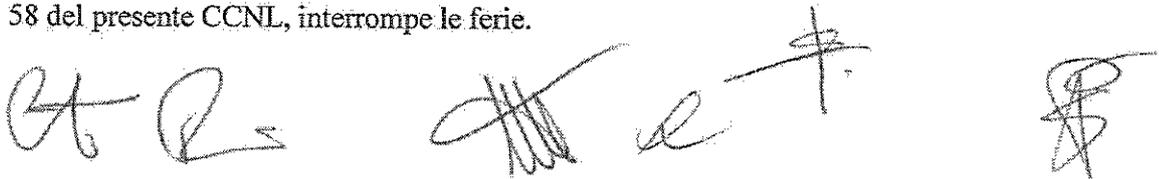
Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 17 anni compiuti;
- 4 settimane più due giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio superiore ai 17 anni compiuti.

Il periodo di ferie continuato per ciascun dipendente è fissato in due settimane, purché maturato, nel corso dell'anno di maturazione delle stesse, nell'ambito di un programma di ferie comunicato dall'azienda di massima entro il 30 aprile di ogni anno.

La terza settimana continuativa sarà valutata a livello aziendale e dovrà essere calendarizzata, salvo comprovate e documentate esigenze produttive, comunicate preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS.

La malattia insorta durante le ferie, se tempestivamente comunicata e documentata ai sensi dell'art. 58 del presente CCNL, interrompe le ferie.



Per le festività elencate all'art. 43, Parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 1/5 dell'orario settimanale contrattuale.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 40%.

Non è ammessa la rinuncia tacita espressa alle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate anche le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - i permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per la gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive, potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

Art. 106

(Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha il diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a circular mark, a signature with a long horizontal stroke, a simple 'e' or similar mark, a signature with a vertical stroke, and a signature with a circular flourish.

- 4 settimane in caso di anzianità sino a 8 anni;
- 4 settimane più un giorno lavorativo in caso di anzianità da oltre otto anni a diciassette anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i diciassette anni compiuti.

Il periodo di ferie continuato per ciascun dipendente è fissato in due settimane, purché maturato, nel corso dell'anno di maturazione delle stesse, nell'ambito di un programma di ferie comunicato dall'azienda di massima entro il 30 aprile di ogni anno.

La terza settimana continuativa sarà valutata a livello aziendale e dovrà essere calendarizzata, salvo comprovate e documentate esigenze produttive, comunicate preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS.

La malattia insorta durante le ferie, se tempestivamente comunicata e documentata ai sensi dell'art. 58 del presente CCNL, interrompe le ferie.

Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà ad 1/5 dell'orario settimanale contrattuale.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, i permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio o intermedio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 25%.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct initials. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M.P.P.' with a checkmark.

Per le festività elencate all'art. 48, Parte generale, cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 48, Parte generale. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.



Milano, 23 settembre 2013

Art. 90

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

La risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio e dell'apprendista non in prova, avverrà in forma scritta e potrà avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di due settimane lavorative secondo l'orario contrattuale in atto.

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio o l'apprendista in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, oltre a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 3 agosto 2012, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede aziendale se il lavoratore è assistito da un componente della rappresentanza sindacale unitaria.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato al lavoratore altro preavviso prima di poter procedere alla risoluzione del rapporto di

In caso di licenziamento, a richiesta dell'operaio o dell'apprendista, l'azienda concederà brevi permessi per la ricerca di altra occupazione.

Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della Legge n. 92 del 2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla Direzione territoriale del Lavoro, (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per i quali si procede al licenziamento), e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 41 della L. 92/12 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento



CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left is a large, stylized signature with a long horizontal stroke extending to the right. Below it are several smaller, more compact signatures and initials, some appearing to be initials like 'R' and 'P'. The handwriting is cursive and somewhat abstract.

GLI OBIETTIVI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO: IL SISTEMA DELLE INDUSTRIE TESSILI - ABBIGLIAMENTO MODA - CALZATURE - PELLI E CUOIO

Premessa

Il gruppo di esperti del sistema delle industrie tessili - abbigliamento - moda - calzature - pelli e cuoio ha individuato nove figure professionali come rappresentative di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione.

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

- 1) Operatore di produzione
- 2) Operatore di controllo prodotto
- 3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)
- 4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio
- 5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione
- 6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità
- 7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto - prodotto/modellista
- 8) Stilista/progettista di prodotto
- 9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi dei CCNL del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetti di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema TAMCP è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

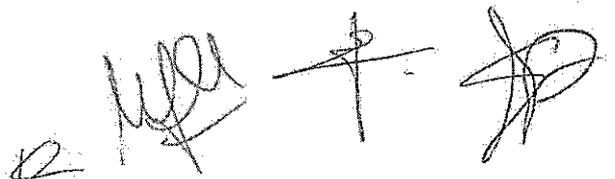
- Comparto Filatura
- Comparto Tessitura ortogonale
- Comparto Tessitura a maglia/calze
- Comparto Nobilitazione
- Comparto Confezioni (maglia/tessuto)
- Comparto Pelletteria
- Comparto calzature
- Comparto Tessili vari:
 - Pizzi/ricami
 - Non Tessuti/feltri

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più alto, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze. Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per i settori metalmeccanico, edile, terziario distribuzione e servizi e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale di riferimento, gli esempi di qualifiche contrattuali più diffuse, l'area di attività e le conoscenze e le competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento. OPERATORE DI PRODUZIONE

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:



- Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato.
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.
- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
 - Per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, roccatura, ritorcitura, controllo.
 - Per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo.
 - Per il comparto tessitura a magli/calze: tessitura a maglia, controllo.
 - Per il comparto Nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, controlli.
 - Per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo.
 - Per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo.
- Per il comparto tessili vari:
 - Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo
 - Non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo

Figura di riferimento: OPERATORE DI CONTROLLO PRODOTTO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura ortogonale: Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Addetto controllo fasi intermedie, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Nobilitazione: Addetto al controllo prodotti/qualità

Comparto Confezioni (maglia/tessuto). Collaudatore giacche/capospalla/gonne/pantaloni, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Pelletteria.: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Calzature: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessili vari:

- **Pizzi/ricami:** Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.
- **Non Tessuti /feltri:** Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Area di attività: L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessibile – abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli e cuoi – calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni di uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati
- Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e e finito e le relative modalità di verifica
- Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza
- Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo

CONDUTTORE DI SISTEMI AUTOMATIZZATI, DI PROCESSI DI TINTURA E STAMPA, FINISSAGGIO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Area di attività: Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, etc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

- Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza
- Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza

Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto Nobilitazione).

ADDETTO AD OPERAZIONI DI LABORATORIO/CONTROLLO QUALITÀ

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, Addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

Area di attività: L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al Responsabile di Laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative
- Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento
- Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

solo per il modellista:

- Saper effettuare l'impostazione dei modelli
- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali
- Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di taglie e misure
- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROMOZIONE PRODOTTO/SERVIZIO ASSISTENZA CLIENTI

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio Assistenza clienti, Addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività: L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

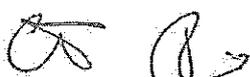
Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

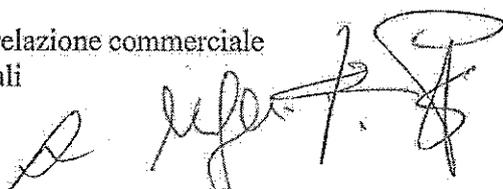
Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari
- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione
- Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale
- Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito
- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale
- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali





Allegato 2)
Schemi esemplificativi dei profili formativi
delle figure trasversali settore tessile abbigliamento moda e calzature

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore tessile abbigliamento moda e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Le figure professionalizzante sono state raggruppate per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativo indicati devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

Le parti, tuttavia, si riservano la possibilità di intervenire successivamente sui profili formativi indicati per operare modifiche/integrazioni anche eventualmente per ottenerne la validazione da parte dell'ISFOL.

SCHEMI ESEMPLIFICATI DI PROFILI FORMATIVI

AREA AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

- Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Addetto alla contabilità
- Tecnici ed addetti alla gestione del personale

AREA SERVIZI GENERALI

- Addetto alle attività di segreteria
- Centralinista/receptionist

SISTEMI INFORMATIVI

- Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale

LOGISTICA

- Tecnici di programmazione della logistica
- Tecnici ed addetti agli approvvigionamenti
- Magazzinieri
- Addetti alla movimentazione e stoccaggio

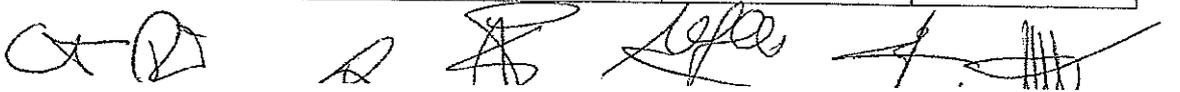
COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

- Tecnici commerciali/marketing/organizzazione vendite
- Addetti ai servizi commerciali
- Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- Tecnici ed addetti alla comunicazione ed immagine

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

**CONTENUTI PROFESSIONALIZZANTI PER LA FORMAZIONE E L'APPRENDISTATO
FIGURE TRASVERSALI SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO, MODA E CALZATURE**

AREE AZIENDALI	Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di gestione aziendale, archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di protezione e protezione individuale	Innovazioni
AREA SERVIZI GENERALI	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica, Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
SISTEMI INFORMATIVI	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
LOGISTICA	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione e delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Competenze informatiche, strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
COMMERCIAL E COMUNICAZIONE	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione, di ricerca di mercato, di vendita, marketing, servizio clienti	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o soddisfazione del cliente
MANUTENZIONE E IMPANTISTIC A	Conoscenza dei prodotti, impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistiche a, impianti.	Tecniche di manutenzione.	Competenze informatiche, strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale, ecologia e tutela ambientale	Innovazioni



Allegato n. 1

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA
NOME E COGNOME _____
CODICE FISCALE _____
LUOGO E DATA DI NASCITA _____
RESIDENTE IN _____
VIA _____
TITOLO DI STUDIO _____
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA
RAGIONE SOCIALE _____
INDIRIZZO _____
TELEFONO _____ FAX _____
E-MAIL _____
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

h
h
A
S

Verde

F

h
h
h
h

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo: _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo: _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

Allegato n. 2

Handwritten initials and a signature in the top right corner.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____	
Sede (indirizzo) _____	
CAP (Comune) _____	
Partita IVA _____	Codice Fiscale _____
Telefono _____	Fax _____
e-mail _____	
Legale rappresentante (nome e cognome) _____	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

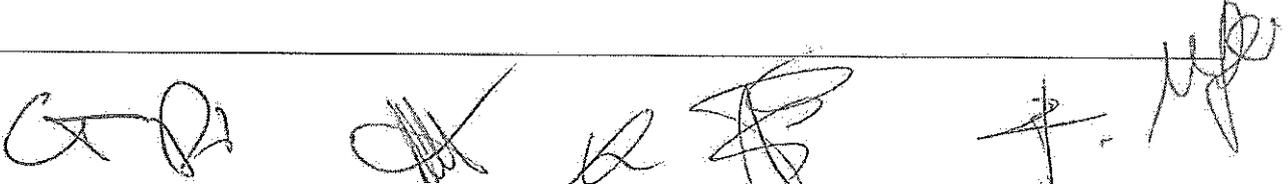
E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____



Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

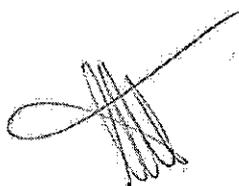
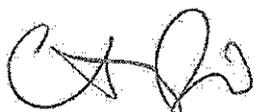
3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello _____ di _____ inquadramento

Anni di esperienza _____



4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (.....altro)





