

Ipotesi di accordo

Il giorno 13 luglio 2016 si sono incontrati in Roma:

Assosistema, in delegazione ristretta, nelle persone del Presidente Maurizio Genesini, del Segretario Generale Patrizia Ferri e del referente per le Relazioni Industriali Matteo Di Gregorio.

La delegazione sindacale ristretta composta dalle Segreterie Nazionali Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil nelle persone di Giuseppe Ferrante, Mario Sivieri, Cristina Settimelli, Sonia Tosoni, Riccardo Marcelli, Rossini Alessandro ed Edoardo Rossi

ed hanno convenuto la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini.

Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:

Informazioni, relazioni industriali e partecipazione

Le parti convengono di avviare una sperimentazione a livello aziendale di iniziative congiunte, anche di carattere formativo, su a) nuove forme di partecipazione, b) applicazione del protocollo n. 7 sulla contrattazione di 2° livello e c) responsabilità sociale dell'impresa.

Art. 10 – Sistema informativo e di relazioni industriali – Formazione professionale – Imprese a dimensione europea.

All'art. 10, nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".

Al paragrafo "Imprese a dimensione europea", nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".

Aggiungere in fondo al paragrafo il seguente nuovo comma: *"Almeno una volta l'anno, le aziende con processi di internazionalizzazione extra UE avviati, svolgeranno con le RSU/OO.SS. un incontro informativo specifico"*.

PARTE II – APPALTI - Nuovo articolo – Clausola sociale di garanzia occupazionale negli Appalti.

Le parti intendono tenere conto, per la quota parte di applicazione del contratto collettivo nazionale, caratterizzata dalla fornitura di servizi presso le singole stazioni appaltanti, sia delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese sia dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Pertanto, si impegnano, entro la data di sottoscrizione definitiva della presente IPOTESI DI ACCORDO di sottoscrivere una clausola sociale di regolazione dei passaggi di appalto al fine di salvaguardare i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà di appalto.

Art. 13 – Regime di solidarietà nei contratti di appalto e subappalto.

Aggiungere alla fine del paragrafo, i seguenti periodi: *"Le aziende che intendono dare applicazione al suddetto Protocollo ne daranno comunicazione preventiva alla RSU/OO.SS. e si impegnano a fornire alle stesse gli aggiornamenti sulla evoluzione della procedura. "Inoltre, le Aziende si impegnano a svolgere un confronto a livello aziendale qualora insorgessero problematiche inerenti l'applicazione del protocollo sopra citato"*.

Art. 64 - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro.

Al primo comma sostituire le parole "nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro" con le seguenti: *"entro la prima ora del normale orario di lavoro nella giornata in cui si verifica"*.

Al terzo comma sostituire le parole "entro il" con le parole *"entro la prima ora"*.

1

Art. 74 - Regolamento interno.

Sostituire il secondo comma con il seguente: *“Il regolamento interno, portato a conoscenza delle maestranze, anche mediante copia dello stesso, e controfirmato per ricezione o in alternativa esposto mediante affissione nell’albo aziendale, dovrà essere rispettato dalle maestranze.”*

Art. 78 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

Sostituire il secondo comma con il seguente: *“Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, nelle modalità indicate nel precedente art. 74, Parte generale, altre norme previste dal regolamento interno.”*

Sostituire il comma settimo con il seguente: *“Se l’azienda non provvederà a comminare il provvedimento entro i 10 giorni successivi al termine concesso a difesa al lavoratore e sempreché siano state presentate delle giustificazioni da parte del lavoratore, queste si riterranno accolte.”*

Art. 79 - Norme per il licenziamento.

Sostituire il primo comma con il seguente: *“Per i licenziamenti individuali, ha applicazione la Legge 300/1970 e la specifica normativa vigente.”*

Sostituire il testo di cui alla lettera e) del secondo comma con il seguente: *“e) recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione nei termini previsti dall’art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n.300 per la medesima mancanza o a una sospensione nei sedici mesi precedenti per mancanza diversa;”*

Al quarto comma sostituire il numero “5” con il numero “8”, salvo verifica tecnico-giuridica di compatibilità con il resto dell’impianto.

Art. 50 – Regime di orario a tempo parziale.

Sostituire il testo di cui al paragrafo “C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario” come segue: *“In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali 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 40 ore, di cui all’art. 46 del presente contratto collettivo.*

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

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 30% per comprendervi l’incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all’accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. A fronte delle clausole elastiche, la cui attivazione dovrà avvenire con due giorni di preavviso, in tutte le previsioni sopra indicate l’impresa corrisponderà una maggiorazione dell’1.5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell’incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nell’accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione e limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica quando si trovi in una delle seguenti condizioni:

a) sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertati da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

2

b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità prevista ai sensi dell'art. 3, co.3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

d) lavoratori studenti;

e) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado, per motivi di salute tali da giustificare l'assistenza stessa;

f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

Il lavoratore, quando ricorrono le condizioni di cui alle lettere da a) a f) del comma che precede può attivare la sospensione delle clausole elastiche con un preavviso di un mese. Nel caso di oggettiva impossibilità, sempre nelle fattispecie sopra elencate, il periodo di preavviso potrà essere ridotto a 5 giorni lavorativi.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a f).

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 6 e 7 del paragrafo C) 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 3° e al 5° 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 3° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Art. 30 - Contratto a tempo determinato.

Sostituire integralmente il testo dell'articolo come segue:

"A) Caratteristica del rapporto

L'assunzione dei lavoratori ha luogo normalmente con contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine è consentito, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia, e, a titolo esemplificativo, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, e secondo quanto previsto dal presente articolo.

Nella lettera d'assunzione - da consegnarsi entro cinque giorni - sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le causali che nel settore sono ricorrenti:

1) incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini;

2) punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e per far fronte alla quale non appaia idonea l'attivazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro;

3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4) esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai sensi dell'art. 61 del presente ccnl, oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970;

5) esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale;

3

6) punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;
7) lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 D.Lgs. 81/15, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma 3 art. 30 del presente ccnl, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di otto mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

B) Informazione

Le aziende procederanno alle assunzioni con contratto a termine secondo le modalità previste dalla legge e dal vigente c.c.n.l., dando contestuale informazione alle R.S.U., in mancanza della R.S.U., alle OO.SS. territoriali.

Il datore di lavoro informa semestralmente i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria o le organizzazioni sindacali provinciali, circa i posti vacanti che, per mansioni di pari livello, si rendono disponibili nell'impresa.

C) Limiti quantitativi nelle assunzioni a termine

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

D) Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g. e/o contratto di solidarietà;
- presso aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

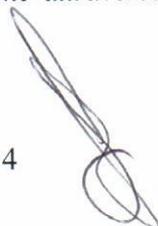
E) Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine:

- i contratti di lavoro di somministrazione di cui alla normativa vigente - i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro.



4



F) Assunzioni esenti da limitazioni

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:

1. nella fase di avvio di nuove attività. Il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime dell'organizzazione aziendale;
2. imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
3. per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità così come previsto da avviso comune fra parti sociali (All. 10);
4. per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale. In tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate;
5. lavoratori di età superiore a 55 anni.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le Rappresentanze sindacali unitarie sia le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine che le ipotesi che consentono le assunzioni, possono essere ampliate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Nota a verbale

Le parti nell'individuare i limiti quantitativi dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato ai sensi del art. 23 comma 1 D.Lgs. 81/15 ed in parziale deroga a quanto previsto dallo stesso art. 23 al comma 1, hanno inteso escludere dal calcolo percentuale i lavoratori assunti a termine in base alle sole causali espressamente richiamate dal presente articolo contrattuale come libere da questo vincolo.

In relazione alle caratteristiche industriali del settore, le parti ritengono che le percentuali adottate e le causali individuate libere da vincoli siano adeguate a soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in un contesto competitivo sufficientemente regolato.

G) Periodo di affiancamento

In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.

H) Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I) Formazione antinfortunistica

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato usufruirà di adeguati interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo.

Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

L) Proroghe e rinnovi

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. J.', followed by a large stylized 'S', a signature that looks like 'E. S.', a signature that looks like 'M. M.', and a signature that looks like 'M. M.'. There are also some other initials and marks scattered around.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per iscritto, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali in imprese la cui caratteristica di stagionalità sia riconosciuta dalle R.S.U. R.S.A. o in assenza dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale mediante apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina della deroga di cui all'art. 21 co.2 del D.Lgs. 81/15.

I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

M) Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

N) Regime transitorio

I contratti a termine in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis, dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, decorsi quindici mesi dalla medesima data. In tale fattispecie non trova applicazione la disciplina relativa alla scadenza del termine.

Dichiarazione a verbale

Nella disciplina della deroga di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007 e successivamente dal D.Lgs. 81/15 le parti, con avviso comune 10 luglio 2008 (Allegato 10), concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, non trova applicazione in quelle imprese, interessate allo svolgimento di attività stagionali, individuate attraverso intese aziendali o territoriali sottoscritte dalle rappresentanze delle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro."

Art. 31 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Al secondo comma inserire al terzo rigo dopo le parole "è ammessa" le parole "in via esemplificativa".

Al terzo comma sostituire la percentuale "8%" con "10%".

6

Nel penultimo comma aggiungere dopo le parole “delle consegne” le parole “nelle modalità previste nel presente ccnl all’articolo 30”.

Eliminare art. 32 – Job sharing e lavoro ripartito.

Art. 27 – Periodo di prova.

Nella tabella di cui al presente articolo, sostituire le voci “Operai (operanti su 5 giorni)” e “Operai (operanti su 6 giorni)” con l’unica voce “Operai”, esclusivamente con riferimento al livello “Consolidato”. Poi, sotto la voce “Periodo di prova” corrispondente alla suddetta area professionale “Operai” e al livello “Consolidato” sostituire le parole “24 giorni lavorativi” con “2 mesi”.

Art. 96 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso.

Sostituire il testo dell’articolo come segue: “Il licenziamento dell’operaio non in prova, attuato non ai sensi dell’art. 79, Parte generale, o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Area professionale/Modulo	Fino a 5 anni compiuti	Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	Oltre 10 anni compiuti
Qualificata/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Centrato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/base	1 mese		
Operativa/Consolidato	20 giorni		
Operativa Centrato/Base	7 giorni		

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l’osservanza del predetto termine di preavviso, o di parte di esso, deve corrispondere all’altra un’indennità pari alla retribuzione di fatto della suddetta settimana lavorativa o la differenza al suo completamento.”

Art. 8 – Contrattazione di secondo livello.

Sostituire integralmente il testo del paragrafo 3 con il seguente testo:

“3. Materie

Inoltre, la contrattazione di secondo livello potrà riguardare le materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al riguardo si provvederà a specificare ed ordinare quanto è previsto dagli articoli contrattuali in materia di relazioni sindacali distinguendo tra diritti di informazione, consultazione, verifica congiunta e negoziazione.

In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione.

Pertanto, le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale le seguenti materie:

A contenuto normativo

- sistema informativo aziendale;
- alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda;
- organizzazione del lavoro;
- servizi sociali e mensa;
- reperibilità, orari, flessibilità;
- materie normative delegate dal CCNL;
- formazione continua ed inquadramento;

7

- diritto allo studio;
- congedi parentali;
- patto di solidarietà generazionale;
- ferie e permessi.

A contenuto economico

Le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalle presenti linee-guida.

In tal caso, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Pertanto, la contrattazione di secondo 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.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di secondo livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli 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.

In considerazione dello stretto legame che sussiste tra tali emolumenti e lo stimolo ad una maggiore efficienza aziendale, ai fini dell'erogazione del premio si potrà tener conto delle ore di lavoro effettivamente lavorate; pertanto, attese le classificazioni utilizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la quantificazione del costo del lavoro in questo settore, i cui decreti ministeriali in materia costituiscono parte integrante del presente accordo collettivo, tra le ore effettivamente lavorate non vanno annoverate le ore di malattia. Ad ogni modo, rientrano nelle ore di lavoro effettive le ore di infortunio, quelle di maternità, le assemblee sindacali e i permessi sindacali, salvo diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale.

Il premio deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

In particolare, per premi di risultato devono intendersi le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. I contratti collettivi di secondo livello devono prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.

Inoltre, i contratti collettivi di secondo livello possono prevedere strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Dichiarazione delle parti

Qualora si presentino situazioni aziendali, che da tabella del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rivelino un andamento anomalo dell'assenteismo, le parti si impegnano ad analizzare il fenomeno ricercando le soluzioni adeguate a tale problema."

ELEMENTO DI PEREQUAZIONE: l'elemento di perequazione a valere dal presente rinnovo contrattuale è di € 200,00 annui.

Art. 61 – Permessi, assenze ed aspettative.

8

Al comma quattordici, ultimo periodo, eliminare le parole “, secondo le modalità regolate a livello aziendale”.

Al 14° comma, 3° rigo, sostituire il numero “8” con “12”.

Inserire un nuovo ultimo comma con il seguente tenore: “La richiesta di congedo giornaliero dovrà essere avanzata con un preavviso non inferiore a 5 giorni, mentre quella di congedo orario dovrà rispettare un preavviso non inferiore a 48 ore.”

Art. 53 - Nuova struttura retributiva - Definizione ed elementi della retribuzione.

Aggiungere la seguente dichiarazione a verbale: “Le parti convengono sulla necessità di modificare il parametro di riferimento per il calcolo degli aumenti contrattuali concordando di prendere in considerazione, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, il modulo base dell’area qualificata.”

Aggiungere Art. nuovo – Flessibilità tempestiva per grandi eventi nel settore turistico-alberghiero:

“Le parti, al fine di sostenere la produttività delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico-alberghiera, interessate ai fini organizzativi agli eventuali picchi produttivi conseguenti la realizzazione di grandi eventi non programmabili con continuità e che possono interessare frazioni di territorio e di tempo, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall’art. 48 del presente Ccnl di categoria, il monte ore complessivo di flessibilità tempestiva è fissato per l’anno di riferimento del grande evento in 120 ore su base annua e le modalità di recupero previste dal ccnl stesso dovranno esaurirsi nell’arco dei 24 mesi successivi. Per l’anno successivo a quello di interesse il monte complessivo di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96, e fino a 120, utilizzate nell’anno precedente. Non potranno essere applicati ulteriori anticipi di ore nell’anno successivo a quello di utilizzo.

Resta inteso che al fine di favorire la conciliazione del lavoro con i tempi di vita, la calendarizzazione delle ore in flessibilità tempestiva sarà condivisa con la RSU e/o le OO.SS. territoriali ed esposta in bacheca alcuni giorni prima dell’inizio.

Inoltre, con riferimento alla rimodulazione degli orari di lavoro, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall’art. 46 del presente ccnl in materia di orario di lavoro, eventuali esigenze di distribuzioni diverse di orario giornaliero, anche in maniera non uniforme, per singoli reparti o per stabilimento, su 5 o 6 gg. e/o per periodi plurisettimanali, saranno condivise fra Direzione Aziendale, RSU e/o OO.SS. territoriali.”

Art. 37 – Inquadramento unico dei lavoratori –

Aggiungere: **Dichiarazione a verbale.** Le parti convengono di incontrarsi entro la sottoscrizione definitiva della presente IPOTESI DI ACCORDO per definire e valorizzare l’applicazione della normativa già prevista nel contratto collettivo. In particolare, si lavorerà al recepimento delle indicazioni emerse dalla Commissione Tecnica Nazionale per l’adeguamento del nuovo sistema di inquadramento professionale, all’accorpamento delle figure professionali, alla valorizzazione dei comportamenti organizzativi e della polivalenza, alla ridefinizione della Tavola dello sviluppo professionale e alla definizione ed applicazione di una nuova scala parametrica che definisca in modo equo le differenze economiche delle retribuzioni di modulo in relazione ai livelli professionali espressi dal nuovo sistema di inquadramento. Per tale attività le aziende metteranno a disposizione i 7 euro lordi di cui alla nota a verbale dell’art. 85-Fondo Sanitario Integrativo”.

Aggiungere Art. nuovo – Testo Unico sulla Rappresentanza.

Le parti convengono di recepire l’Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 siglato da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Welfare

1) Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente

9

Le parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'ERN, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente a Previmoda per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al fondo Previmoda stesso.

Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto 1, le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato una analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti a Previmoda.

2) Adesioni Fondo Integrativo previdenziale – Informativa periodica ai lavoratori.

Relativamente all'istituto della previdenza complementare, le parti concordano sulla necessità di informare periodicamente i lavoratori al fine della loro adesione a PREVIMODA, il Fondo di previdenza complementare di riferimento per il settore. Tale informazione periodica può avvenire, in via esemplificativa, tramite documentazione da allegare alla busta paga.

Aumenti contrattuali.

L'aumento salariale, riparametrato all'area operativa livello consolidato, è convenuto in € 70,00 suddivisi nelle seguenti *tranche* contrattuali:

- € 30,00 (1 luglio 2016);
- € 20,00 (1 luglio 2017);
- € 20,00 (1 luglio 2018).

Allegato 1. Tabella D – Elemento salariale aggiuntivo – Clausola di Salvaguardia.

Alla fine dell'articolo, inserire un nuovo paragrafo dal titolo "Clausola di Salvaguardia" con il seguente testo: *"Le parti, in relazione alla Tabella D – Elemento salariale aggiuntivo, precisano che gli effetti contrattuali di tale dispositivo sono esauriti a far data del 30 maggio 2015.*

Al fine di valutare eventuali anomalie interpretative le parti si impegnano a costituire una Commissione nazionale, che verrà attivata previa specifica richiesta delle parti e non oltre il 31 dicembre 2016, al fine di verificare la situazione e individuare le idonee soluzioni."

Durata contrattuale.

Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° luglio 2015 al 31 marzo 2019, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Art. 62 – Lavoratori diversamente abili.

Dopo il quarto comma aggiungere il seguente comma: *"Tali permessi sono frazionabili in ore"*.

Aggiungere un ulteriore comma dopo il suddetto comma come segue: *"E' possibile fruire di un congedo triennale per figli portatori di handicap e fino ai 12 anni del minore."*

Aggiungere Art. nuovo – Congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Le parti, con riferimento alla legislazione vigente, stabiliscono che un mese dei tre del congedo di cui al comma 1 dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 può essere fruito anche in forma frazionata.

Aggiungere Art. nuovo – Adozioni e affidamenti.

In caso di adozioni, nazionali e internazionali, ai lavoratori di cui all'art. 2 comma 26 della legge n. 335 dell'8 agosto 1995 è concessa un'aspettativa, una tantum, non retribuita complessiva di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore;
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia.

Aggiungere Art. nuovo – Studio di settore EBLI.

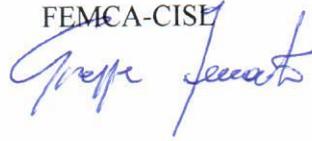
Le parti concordano sulla necessità di realizzare uno studio di settore a cura di EBLI per il monitoraggio delle tematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza.

Letto, confermato e sottoscritto.

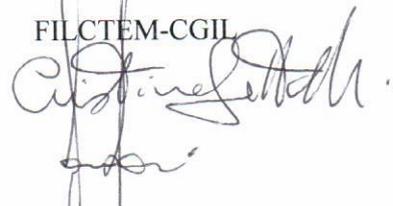
ASSOSISTEMA


Massimo Di Gregorio

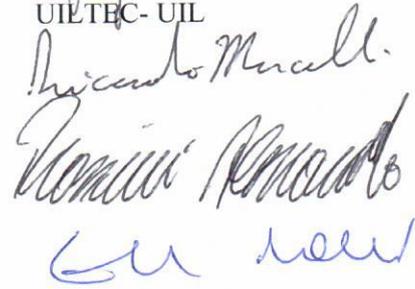
FEMCA-CISE


Giuseppe Ferraro

FILCTEM-CGIL


Cristina Gatti

UILTEC-UIL


Riccardo Mucchi
Tommaso Romano
Luca Rossi