IPOTESI DI ACCORDO

In data 21 febbraio 2017, a Milano

tra

- SMI Sistema Moda Italia – Federazione Tessile e Moda;

e

- la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (FEMCA);
- la Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture (FILCTEM);
- la Unione Italiana Lavoratori Tessile Energia Chimica (UILTEC);

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo
per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
4 febbraio 2014

- per i dipendenti addetti all'industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo – camicerie – biancheria personale e da casa – confezioni in pelle e succedanei – divise e abiti da lavoro – corsetteria – cravatte, sciarpe e foulards – accessori dell'abbigliamento – oggetti cuciti in genere – bottoni ed articoli affini;

- per i dipendenti addetti all'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia;

- per i dipendenti addetti all'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia;

- per i dipendenti addetti all'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;

- per i dipendenti addetti all'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini;

- per i dipendenti addetti all'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi;

- per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile;

- per i dipendenti delle aziende dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica.

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Le Parti ritengono necessaria l'armonizzazione della presente Sezione Prima del Contratto nazionale al Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza.

Pertanto, in sede di stesura del testo definitivo del Contratto nazionale, le Parti si impegnano a definire il recepimento del suddetto T.U., con particolare riferimento agli istituti demandati alla regolamentazione contrattuale e in particolare:

- **il recepimento dei criteri e delle procedure di misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini della definizione della titolarità e dell'efficacia della contrattazione collettiva nazionale e aziendale;**
- **l'armonizzazione della regolamentazione della rappresentanza in azienda;**
- **il recepimento delle disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.**

(.....)

ART. 8 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal **1° aprile 2016** e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il **31 dicembre 2019**.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal **21 febbraio 2017**, 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.

ART. 11 - 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.~~

ART. 12 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

(.....)

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e 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".
~~Tale importo, pari a 200 euro lordi annui, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2014, gennaio 2015 e gennaio 2016~~ **Tale importo annuo, pari a 250 euro lordi per il 2017 e 300 euro lordi per il 2018 e il 2019, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020** ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e 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.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

~~***NOTA A VERBALE*** *Non è condizione sufficiente per la mancata erogazione dell'EGR la contrattazione aziendale che sia svolta con esclusivo riferimento agli importi di cui al Capitolo VI lettera B).*~~

ART. 22 - SISTEMA INFORMATIVO - OSSERVATORIO NAZIONALE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

LIVELLO NAZIONALE

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel sistema Tessile Abbigliamento Moda.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni – di valorizzare la filiera produttiva Tessile Abbigliamento Moda migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di

Indirizzo Strategico.

Il Comitato si riunirà di norma due volte all'anno.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

1. Analisi e conoscenza del settore Tessile Abbigliamento Moda

L'Osservatorio:

– acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore Tessile Abbigliamento Moda nel suo complesso e i suoi comparti;

– analizza le informazioni;

– produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

– propone alle parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica da sottoporre ai competenti organi istituzionali.

2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore Tessile Abbigliamento Moda

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare. La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo Tessile Abbigliamento Moda e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;

b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;

c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;

d) le politiche per favorire lo sviluppo della produzione industriale in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di "reshoring";

e) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;

f) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;

g) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;

h) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;

i) i costi dell'energia e delle materie prime;

j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;

k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;

l) il commercio internazionale;

m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;

n) le iniziative per la qualificazione del prodotto ("Made in" e marchiatura etica sostenibile);

o) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;

p) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all'igiene e

sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul REACH);
q) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
r) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
s) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;
t) le iniziative per lo sviluppo delle reti di impresa;
u) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 1.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi.

Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche all'attività negoziale delle parti.

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

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di Indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'Associazione degli imprenditori.

NOTA A VERBALE *- Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all'art. 22, punto 1.*

SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE

Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle attività di concertazione dell'Osservatorio Nazionale e delle analisi sul settore dei rispettivi centri studi, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:
- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore Tessile – Moda italiano;
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

In tali occasioni sarà valutata l'opportunità di aggiornamento e/o integrazione del Documento di Politica Industriale del 15 dicembre 2008.

La sessione di confronto di cui sopra si svolgerà di norma nel mese di maggio, comunque preventivamente alla presentazione da parte del Governo dei documenti di programmazione economica e finanziaria e del disegno di legge di stabilità.

La Sessione annuale di politica industriale sarà convocata da SMI, che ne curerà l'organizzazione e la segreteria.

Le parti potranno definire modalità di verifica congiunta degli esiti delle eventuali iniziative comuni intraprese.

La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono. A tal fine, le parti definiranno di comune accordo i territori da coinvolgere ogni anno, di concerto con le rispettive organizzazioni territoriali.

LIVELLO REGIONALE
A livello regionale potranno essere effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, al fine di prendere in esame le valutazioni effettuate e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio Nazionale che in sede territoriale e di distretto industriale, per fornire all'Ente Regione le indicazioni necessarie per le sue attività istituzionali a sostegno del settore e per la regolamentazione dei profili formativi.

Le conclusioni cui le parti saranno pervenute in tale sede saranno ricondotte, per competenza, agli organismi bilaterali regionali previsti dagli accordi interconfederali vigenti.

LIVELLO TERRITORIALE E/O DI DISTRETTO INDUSTRIALE
A livello territoriale (normalmente coincidente con quello delle strutture organizzative imprenditoriali) e nelle aree caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende del settore, da identificare in incontri nazionali tra le parti e previa verifica operativa con le competenti associazioni territoriali, verranno attivati annualmente – su richiesta delle organizzazioni sindacali territorialmente competenti – momenti di analisi e confronto congiunto sull'andamento produttivo e occupazionale delle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda del territorio.

A questo fine si utilizzeranno sia le conoscenze acquisite tramite l'Osservatorio Nazionale, che le informazioni messe a disposizione da parte delle associazioni datoriali territoriali.
Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:
a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
b) la struttura ed evoluzione dell'occupazione;
c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
d) le necessità formative;
e) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
f) le innovazioni di processo e le reti di impresa;
g) l'andamento della produttività;
h) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
i) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
j) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
k) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
l) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;
m) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;
n) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;
o) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzino in proposte comuni delle parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriali affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze del settore Tessile Abbigliamento Moda.

Le parti potranno promuovere, presso le organizzazioni territoriali, la costituzione di specifici Osservatori territoriali per l'analisi delle tematiche di comparto e l'individuazione delle iniziative di sostegno.

LIVELLO AZIENDALE
Premessa
Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:
a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda la lettera D dell'art. 12 del presente contratto);
c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).
Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi

possono coincidere.

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di cinquanta dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);

b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;

e) la struttura e l'organizzazione commerciale e distributiva, con particolare riferimento alla catena distributiva di proprietà o su cui l'azienda esercita un diretto controllo;

f) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

g) il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto, secondo modalità di tempo e contenuto appropriato allo scopo, anche in ordine:

– all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);

– alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;

– alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative definite ai sensi dell'art. 64 e da realizzare anche con il concorso di fondi pubblici e dei fondi interprofessionali;

– alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;

– allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

– allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

– all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbaio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, si aprirà un confronto tra le parti per individuare le iniziative più adeguate per lo sviluppo delle imprese e la tutela dell'occupazione.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione aziendale.

Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della RSU – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.

L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di legge di deposito del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con

riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.
Le aziende che, all'interno dei propri siti produttivi, si avvalgono, per sviluppare e completare il proprio ciclo produttivo, di altre imprese anche applicanti contratti nazionali diversi da quelli del tessile, forniranno informazioni su tali aziende, la loro dimensione e occupazione, le funzioni svolte.

Imprese a dimensione europea
In relazione alla direttiva U.E. 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro paese.
A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.
In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore Tessile Abbigliamento Moda nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

Imprese a dimensione internazionale
Le aziende che hanno una dimensione internazionale e si avvalgono di siti produttivi in Paesi esterni all'Unione europea forniranno adeguate informazioni su tali realtà, sulla loro dimensione e i compiti svolti all'interno del Gruppo.

Informazioni riservate
I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 72 e seguenti.
Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da SMI e 3 dalle organizzazioni sindacali ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.
Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e dal D.P.R. n. 218/2000 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

ART. 29 - <u>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</u>
Le parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa

contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

~~Ai sensi dell'art. 1, comma 1bis, lettera a, del D.Lgs 6/9/2001 n. 368, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto in assenza delle ragioni suddette nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro, di durata non superiore a 12 mesi comprensivi dell'eventuale proroga, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.~~

~~Inoltre, ai sensi dell'art.1, comma 1bis, lettera b, della legge citata, sarà consentita l'apposizione del termine al contratto di lavoro, per una durata non superiore a 36 mesi comprensivi dell'eventuale proroga, nelle seguenti ipotesi:~~

- ~~assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali, nell'ambito della durata degli stessi;~~
- ~~assunzione di lavoratori percettori dell'indennità di mobilità o dell'ASPI;~~
- ~~assunzione di giovani dai 30 ai 34 anni;~~
- ~~assunzione di lavoratori con più di 50 anni se uomini e di 45 anni se donne;~~
- ~~assunzione lavoratori iscritti nelle liste di cui alla legge 68/99;~~
- ~~tutte le tipologie di assunzione specificamente individuate nei contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.~~

~~Le suddette ipotesi di assunzione "acausali" possono riguardare anche soggetti che abbiano già avuto precedenti rapporti di lavoro con l'azienda interessata, ad esclusione di precedenti contratti di apprendistato.~~

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

~~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 base all'articolo **19, comma 2, del D.Lgs. n.81/2015,** ~~5 comma 4 ter del D. Lgs 368/2001~~, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo ~~(previsto dall'articolo 5, comma 4 bis del citato decreto)~~ del limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Per la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine si applica la disciplina di legge **(art.21, D.Lgs. n.81/2015)**. Tuttavia, **ai sensi dello stesso art.21, comma 2**, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti **ulteriori** casi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- ~~nelle ipotesi nelle quali è consentito il contratto a termine "acausale" di cui al precedente comma 4;~~
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali della parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma.

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, ovvero la sussistenza delle condizioni soggettive~~

CISL

~~indicate nel precedente comma~~. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

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.

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.

Ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. n.81/2015, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente, che si intende comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà essere elevata con accordo aziendale.

Sono in ogni caso esenti dai limiti di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dai commi 2 e 3 dell'art.23 citato, nonché le seguenti ulteriori ipotesi:

- **attività direttamente connesse alla partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms;**
- **attività connesse alla campagna vendita in showroom;**
- **attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;**
- **attività di vendita stagionale o straordinaria.**

~~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 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 **lettera a), comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015** 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. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. 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.

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 tutti i casi di contratto a termine stipulato 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.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 94, 102 e 112 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. 94, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

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. **25 del D.Lgs. n.81/2015** ~~6 del Decreto Legislativo n. 368/2001~~.

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. **24 del D.Lgs. n.81/2015** ~~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 **nelle forme ed** entro i termini di **cui allo stesso art.24, comma 4.**.

ART. 31 - APPRENDISTATO

Le Parti si impegnano ad aggiornare la disciplina contrattuale dell'apprendistato in sede di stesura definitiva del contratto nazionale.

ART. 34 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di ~~96~~ **104** ore all'anno (1° gennaio – 31 dicembre). Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.

Al verificarsi della necessità e in tempo utile per soddisfare le esigenze organizzative che ne danno titolo, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

L'esito del confronto, che potrà anche concludersi con un mancato accordo, sarà riassunto in un verbale di riunione nel quale saranno indicati i punti di accordo e/o gli eventuali punti e i motivi di dissenso.

Esaurita la procedura di cui sopra, che dovrà comunque concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione di cui al comma 6, il programma di flessibilità diventa operativo.

Sulla base del verbale di riunione di cui sopra, le parti potranno richiedere l'intervento dei livelli superiori per rimuovere i motivi di dissenso.

Analoga procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le parti.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo 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 lettera d), del decreto legislativo 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 a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 *- Con l'articolo 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 della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.*

Con la modifica al presente articolo, concordata in data 11/6/2008, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 35, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 *- In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.*

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

ART. 35 - <u>FLESSIBILITA' TEMPESTIVA</u>

In considerazione delle variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.

Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU, illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

L'esito del confronto, che potrà anche concludersi con un mancato accordo, sarà riassunto in un verbale di riunione nel quale saranno indicati i punti di accordo e/o gli eventuali punti e motivi di dissenso.

Esaurita la procedura di cui sopra, che dovrà comunque concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, il programma di flessibilità diventa operativo.

Sulla base del verbale di riunione di cui sopra, le parti potranno richiedere l'intervento dei livelli superiori per rimuovere i motivi del dissenso.

Analoga procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 21%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le parti.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo 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 lettera d), del decreto legislativo 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 a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

CHIARIMENTO A VERBALE *- Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle ~~96~~ **104** di flessibilità di cui all'art. 34.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 *- In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.*
In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 *- Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.*

ART. 40 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

A) 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.

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

Ai sensi dell'art.8, comma 3, del D.Lgs. n.81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

Sono riconosciuti gli ulteriori diritti di cui ai commi 4 e seg. del D.Lgs. n.81/2015.

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.

A livello aziendale si potranno definire particolari modalità di concessione del part time.

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.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 31 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.

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda 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. 33 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.

Ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs. n.81/2015, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, a cui si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art.36 del presente contratto.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dalla legge n. 247/2007, **art. 6, comma 4 e seg., del D.Lgs. n.81/2015**, 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 della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano **e/o** 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 non dà 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.

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole elastiche nei casi previsti dall'art.8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. n.81/2015 e nel caso di lavoratori studenti (art.10, comma 1, legge n.300/1970).

CHIARIMENTO A VERBALE *- La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto 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 quarto 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 e a corsi regolari di studio di cui agli artt. 64 e 65 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
– documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole flessibili ed elastiche nei casi previsti dalla legge.

NOTA TRANSITORIA *- In fase di stesura del testo contrattuale le Parti si impegnano ad esaminare le possibilità di agevolazioni nella concessione del part-time in favore di lavoratori che si trovano in situazioni di particolare disagio.*

ART. 43 - <u>DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</u>

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.~~

~~Si applicano al contratto di somministrazione a tempo determinato le disposizioni previste per il contratto a termine dall'art. 29, comma 4.~~

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media ~~dell'8~~ **del 10%** dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale, stipulato con la RSU e le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, nel quale potranno essere indicati i casi e le modalità di conferma.

In alternativa, 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.

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.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

ART. 52 - <u>INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI</u>

(.....)

Parte B)

Opererà nel ~~triennio~~ **periodo** di vigenza del presente contratto una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da sei rappresentanti di SMI e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILCTEM e UILTEC, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

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 paritetica 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 integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonchè effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A, punto 3)

del presente articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE

Le parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato influiscono sulle prestazioni richieste ai lavoratori e rendono sempre più importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività lavorativa e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

Pertanto, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da SMI e 6 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali che avrà l'incarico di:

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

Nello svolgimento del suddetto incarico, la Commissione dovrà innanzitutto procedere ad una verifica del lavoro di analisi e di proposta già compiuto dalla precedente Commissione nel corso di vigenza del Contratto nazionale del 4 febbraio 2014, valutando gli elementi già condivisi tra le parti nonché gli aspetti critici che ne hanno fino ad ora impedito l'applicazione pratica nelle imprese del settore.

Le analisi e le conseguenti proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale della Commissione potranno valersi di eventuali sperimentazioni da svolgere presso aziende disponibili su base volontaria e da realizzare in collaborazione con le RSU.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno sottoposti alle Parti ai fini della loro implementazione contrattuale.

~~Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione dovranno permettere alle parti di individuare le soluzioni più adeguate per riconoscere, nell'ambito dei contenuti della mansione, anche l'apporto individuale all'esercizio della professionalità.~~

~~Collateralmente ai lavori della Commissione di cui sopra, le parti convengono di realizzare nell'arco di vigenza del presente contratto nazionale, anche attraverso una fase di congrua sperimentazione, una modalità di riconoscimento dei migliori comportamenti organizzativi, con le caratteristiche e nel rispetto delle seguenti linee direttrici.~~

~~Pertanto, entro il 31 maggio 2011, con il contributo di appositi gruppi di lavoro composti da esperti e rappresentanti di aziende e lavoratori dei vari comparti produttivi e facendo particolare riferimento agli aspetti di innovazione tecnologica e organizzativa intervenuti negli ultimi anni, saranno individuati in modo tassativo per ognuno dei principali comparti produttivi:~~

~~i comportamenti organizzativi più significativi dei singoli comparti;~~

~~una o più mansioni per ciascun comparto produttivo tra quelle già previste dall'inquadramento contrattuale vigente su cui si evidenziano maggiormente tali comportamenti organizzativi.~~

~~A titolo esemplificativo, gli elementi di arricchimento della professionalità di cui sopra, intesi come comportamenti organizzativi, oggettivamente descritti, che differenziano in modo~~

~~inequivocabile e riconosciuto la professionalità espressa dai lavoratori inquadrati nel medesimo livello professionale di base, potranno riguardare:~~

- ~~assunzione di responsabilità aggiuntive, rispetto a quelle di norma richieste al livello professionale di base, nell'ambito del processo produttivo;~~
- ~~particolari abilità o competenze tecniche, descritte in modo obiettivo e dettagliato, che integrano e completano il profilo professionale di base;~~
- ~~conoscenza, capacità ed esperienza, richieste dall'azienda e assicurate dal lavoratore, nello svolgimento di differenti mansioni in diversi reparti/impianti produttivi tassativamente indicati;~~
- ~~responsabilità di assistenza e supporto di altri lavoratori svolgenti le medesime mansioni;~~
- ~~affidamento esplicito di lavoratori in formazione on the job per periodi di durata significativa.~~

~~Nel corso dei suoi lavori, la Commissione Tecnica potrà precisare, modificare e integrare i suddetti comportamenti organizzativi indicati dalle parti.~~

~~Saranno individuate, per ogni specifico comparto produttivo, mansioni che interessano un numero di lavoratori significativo ma non maggioritario.~~

~~Per ciascuna delle mansioni individuate saranno definiti in modo oggettivo e dettagliatamente descritti gli elementi di arricchimento della professionalità in base ai quali potrà essere riconosciuta una differenziazione qualitativa di valore professionale rispetto ai profili base già descritti nelle declaratorie e nei profili vigenti. Tali elementi saranno definiti, in relazione all'interesse aziendale all'arricchimento della professionalità dei lavoratori, come stimolo nei confronti dei lavoratori stessi per la loro progressione professionale.~~

~~Le conclusioni della Commissione Tecnica saranno valutate e formalizzate dalle Parti con specifico Accordo entro il 30 settembre 2011.~~

~~Nell'Accordo le parti formalizzeranno:~~

- ~~le mansioni individuate dalla Commissione Tecnica secondo i criteri di cui sopra;~~
- ~~per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica "indennità di posizione organizzativa", che potrà anche assumere valori differenziati in relazione al valore oggettivamente riconosciuto agli elementi di arricchimento della professionalità come sopra definiti, mediamente pari a 20 euro lordi mensili;~~
- ~~i criteri di attribuzione dell'indennità ai lavoratori interessati.~~

~~L'indennità di posizione organizzativa, come sopra definita, avrà le seguenti caratteristiche:~~

- ~~sarà indicata in cifra fissa mensile omnicomprensiva di ogni incidenza della stessa su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR) di origine legale o contrattuale;~~
- ~~sarà corrisposta ai lavoratori interessati dal mese successivo a quello nel quale si presentano le condizioni, mentre l'erogazione stessa cesserà automaticamente dal mese successivo a quello in cui per il lavoratore dovesse venir meno la causa oggettiva che ne dà titolo;~~
- ~~potrà assorbire gli eventuali superminimi individuali o analoghe indennità professionali già attribuiti dall'azienda al lavoratore avente diritto.~~

~~Inoltre, l'Accordo definirà i tempi e le modalità di attivazione della sperimentazione prevedendo:~~

- ~~un congruo periodo di tempo nel quale le aziende interessate saranno opportunamente informate con specifiche iniziative;~~
- ~~un periodo di prima applicazione, per ciascun comparto produttivo, in alcune "aziende pilota" tra quelle maggiormente strutturate a livello di relazioni industriali;~~
- ~~la data di applicazione nella generalità delle imprese interessate.~~

~~Tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale, le parti verificheranno quanto emerso dall'applicazione della presente normativa e i risultati formeranno oggetto di una valutazione in sede di rinnovo contrattuale.~~

~~***NOTA A VERBALE*** *Con riferimento a quanto previsto nel precedente capitolo "Commissione tecnica paritetica – Sperimentazione", le parti, nel prendere atto dei lavori svolti dalla Commissione nel corso di vigenza del CCNL 9 luglio 2010, riconfermano la validità dei contenuti e delle modalità di svolgimento della suddetta sperimentazione, ne approvano i*~~

~~*risultati fino ad ora raggiunti nell'ambito della Commissione e ne rideterminano i tempi di implementazione come segue:*~~

- ~~*in base ai modelli già condivisi, nel corso dell'anno 2014 sarà effettuata la prima applicazione della sperimentazione nelle "aziende pilota";*~~
- ~~*entro il 30 giugno 2015 sarà definito l'Accordo sindacale con la formalizzazione delle conclusioni della Commissione tecnica.*~~

ART. 55 - PERMESSI, ASSENZE ED ASPETTATIVE

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato 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 semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 60, 61, 92, 99 e 109 del presente contratto.

Ai sensi e per gli effetti di cui **all'art. 1, comma 354 della legge n.232/2016, per il periodo sperimentale fino al 31/12/2018, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni per l'anno 2017 e di 4 giorni per l'anno 2018. Per l'anno 2018** ~~Entro il medesimo periodo~~, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di ~~due~~ **un** giorno, anche continuativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di ~~due~~ **un** giorno goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione. ~~e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione~~. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico, produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 58 del presente contratto.

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario. Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 29, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 44 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

***NOTA A VERBALE** - Agli effetti del quinto comma del presente articolo in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.*

Art. ....- <u>CONGEDI PARENTALI</u>

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 15 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- **i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;**
- **il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;**
- **in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.**

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- **173 ore/mese per l'orario a 40 ore;**
- **156 ore/mese per l'orario 6x6.**

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- **6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6);**
- **7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);**
- **10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).**

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.

ART. 61 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

(.....)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 – In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, la parti riconoscono la gravità del problema dell'"assenteismo anomalo".
Pertanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuarne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà le seguenti attività:
- definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;
- individuazione e definizione di iniziative comuni che, in relazione agli esiti del lavoro di approfondimento, potranno riguardare sia la disciplina normativa dell'istituto della malattia contenuta nel contratto nazionale, che il relativo trattamento economico.
Il gruppo di lavoro sottoporrà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro 12 mesi dalla sua costituzione.

ART. 64 - INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:
a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da Enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da Enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24 del presente contratto;

b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa – concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.
Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale.
Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU, saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, a partire da una analisi congiunta dei fabbisogni formativi e tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare, oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.
In tale ambito, nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, sarà data particolare attenzione alla definizione di iniziative mirate alla riqualificazione professionale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda.

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione aziendale e RSU nell'implementazione dei piani formativi annuali, la RSU stessa può nominare tra i suoi membri un "Delegato alla formazione", con l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a) deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'Istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lettere a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.
Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 66 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione di cui ai punti a) e b) del presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.
Con accordo aziendale le ore di permesso retribuito di cui al presente articolo eventualmente non utilizzate potranno essere destinate ad altri fini, come l'istituzione di borse di studio per i figli dei dipendenti dell'impresa o per i lavoratori studenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE *- Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore e dell'occupabilità dei lavoratori, nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 24 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 64 "Iniziative a sostegno della formazione continua".*
In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.
A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.
Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento della proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.
Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'OBN-TAM saranno proposti

alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

ART. 90 – FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

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

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo

~~. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.~~

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico–produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e RSU o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento ~~delle tre settimane~~ **delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4** sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 90 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione

del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE *- In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie,* ***se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire*** *in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt.90, 97 e 106.

ART. 97 – FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:
- 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;
- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
- 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo.

~~. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati.~~

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico – produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo

continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento ~~delle tre settimane~~ **delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4** sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 96 del presente contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE *- In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie,* ***se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire*** *in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt.90, 97 e 106.

ART. 106 – FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:
- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo.

~~. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati.~~

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico – produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento ~~delle tre settimane~~ **delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4** sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 105 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per 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 dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE *- In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie,* ***se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire*** *in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt.90, 97 e 106.

Art. ..... - <u>FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA</u>

Le parti concordano di istituire, nel più breve tempo possibile, un fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale in favore di tutti gli addetti del settore Tessile Abbigliamento Moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore Moda, che opererà in sinergia con il fondo di previdenza complementare di settore Previmoda.

A tal fine, le parti si attiveranno da subito per l'approfondimento di tutti gli adempimenti tecnici e giuridici utili per la costituzione e l'operatività del Fondo e si impegnano a definire i necessari accordi sindacali e i conseguenti atti societari.

Il Fondo, al quale saranno iscritti tutti gli addetti del settore a cui si applica il presente Contratto nazionale secondo quanto di seguito previsto, sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari a 12 euro mensili per addetto, per 12 mensilità. Tale contribuzione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2018, mentre la decorrenza delle prestazioni sanitarie in favore degli iscritti sarà definita in sede di accordo di costituzione del Fondo stesso.

Saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

Nell'atto costitutivo del Fondo saranno comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al contributo base di cui sopra.

Nell'ambito dei piani di copertura sanitaria che saranno predisposti dal Fondo, saranno previsti anche ulteriori piani sanitari standard, aggiuntivi rispetto a quello corrispondente al contributo base di cui sopra, con contribuzione a carico dei singoli lavoratori aderenti o definita nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

CAPITOLO VI

A) ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

La parte economica regolata dal presente capitolo ha validità dal 1° aprile 2016 al 31 dicembre 2019.

Le Parti, nel confermare il ruolo della parte economica del contratto nazionale che ha l'obiettivo del recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali, per il periodo di vigenza del presente contratto convengono di assumere come indicatore dell'inflazione utile per la definizione della dinamica retributiva, l'indice IPCA così come comunicato annualmente dall'ISTAT nel mese di maggio.

Pertanto, le Parti hanno valutato l'ultima comunicazione ISTAT del 30 maggio 2016, con la previsione dell'incremento dell'indice IPCA suddetto, cumulato per gli anni di vigenza del presente contratto.

La retribuzione che si conviene quale base di calcolo per la determinazione degli incrementi retributivi, definiti tra le Parti in via previsionale, e successivamente per la determinazione degli incrementi retributivi definitivi, viene stabilita con riferimento al 4° livello dell'inquadramento contrattuale in complessivi euro 1.715,00 lordi.

Sulla base dei dati di cui sopra, le Parti hanno concordato la seguente dinamica retributiva:

- fino al 31 marzo 2017 viene confermato l'E.R.N. attualmente in vigore.
- Dal 1° aprile 2017, l'E.R.N. sarà incrementato di euro 25,00 lordi medi (rif. al 4° livello dell'inquadramento contrattuale).
- Dal 1° luglio 2018 e dal 1° luglio 2019, si prevedono ulteriori incrementi dell'E.R.N. rispettivamente pari a euro 25,00 e euro 20,00 lordi medi.
- In base alle comunicazioni ISTAT del mese di maggio 2018 e 2019, valutato lo scostamento tra l'indice IPCA previsionale (maggio 2016) e quello reale, sarà determinato l'incremento effettivo dell'E.R.N. relativo agli anni 2017 e 2018, in base alla retribuzione di riferimento di cui al precedente 4° comma. La differenza, sia positiva che negativa, tra quanto erogato rispetto al calcolo dell'incremento definitivo sarà sommata o detratta dagli incrementi dell'E.R.N. sopraindicati decorrenti dal 1° luglio 2018 e dal 1° luglio 2019. L'eventuale scostamento retributivo tra l'ultima tranche di aumento dell'E.R.N., decorrente dal 1° luglio 2019,

rispetto al ricalcolo in base all'indice IPCA effettivo dell'anno 2019 avrà incidenza sulla prima erogazione del successivo rinnovo contrattuale.

- La congruità degli incrementi retributivi complessivamente accordati nel periodo di vigenza del presente contratto rispetto all'indice IPCA effettivo dello stesso periodo sarà verificata tra le Parti in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.
- Le operazioni di definizione degli incrementi dell'E.R.N. dal 1° luglio 2018 e 2019 saranno oggetto di esame congiunto tra le Parti, che sarà convocato da SMI nei mesi di giugno 2018 e giugno 2019.

Per la determinazione degli incrementi dell'E.R.N. per gli altri livelli dell'inquadramento contrattuale saranno utilizzati i parametri indicati nella tabella seguente, riportante anche i livelli retributivi in vigore fino al 31 marzo 2017 e quelli decorrenti dal 1° aprile 2017.

Tabella E.R.N. fino al 30 giugno 2018

livello		ERN fino al 31/03/2017	Dal 1/04/2017	ERN dal 1/04/2017
8	127	2.090,13	31,75	2.121,88
7	120	1.971,17	30,00	2.001,17
6	112	1.851,20	28,00	1.879,20
5	105	1.734,05	26,25	1.760,30
4	100	1.649,51	25,00	1.674,51
3s	98	1.611,29	24,50	1.635,79
3	96	1.575,31	24,00	1.599,31
2s	93	1.529,99	23,25	1.553,24
2	91	1.496,63	22,75	1.519,38
1	72	1.190,08	18,00	1.208,08

NOTA A VERBALE 1

Con riferimento al 4° alinea del 5° comma del presente Capitolo VI, le Parti concordano che, per il solo anno 2017, la differenza tra quanto erogato in via previsionale dall'1/4/2017 e quanto risultante dal calcolo dell'incremento dell'E.R.N. in base all'IPCA effettivo del 2017 sarà neutralizzata e quindi non avrà effetto, in negativo e/o in positivo, sul valore dell'incremento dell'E.R.N. dall'1/7/2018 fino ad un importo massimo di 8,00 euro. Per valori superiori a 8,00 euro, in positivo o in negativo, verrà erogata o trattenuta solamente la differenza.

B) NORME SPECIFICHE

AZIENDE DEI COMPARTI TESSILI VARI / TORCITURE

Per le aziende dei comparti Tessili vari / Torciture che alla data del presente accordo di rinnovo applicano l'Accordo sindacale del 27 maggio 2015, l'aumento contrattuale previsto per la generalità dei lavoratori dal 1° aprile 2017 entrerà in vigore dal 1° ottobre 2017. Tale decorrenza potrà essere anticipata con accordo aziendale.

AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO

Per le aziende identificate al Protocollo n. 2 del vigente CCNL, l'aumento contrattuale previsto per la generalità dei lavoratori dal 1° luglio 2017 entrerà in vigore dal 1° gennaio 2018.

Protocollo n. 6 – PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2017-2019

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 24 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio **2017-2019** si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 22 del CCNL). ~~con eventuale aggiornamento del Documento comune di politica industriale del 15 dicembre 2008.~~

- Definizione di un nuovo Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale al fine di dare continuità alle iniziative previste dal Protocollo 8 marzo 2006.

- Definizione di apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione delle "Linee guida sulla contrattazione aziendale" ai sensi dei nuovi art. 10 e 12 del CCNL. **In particolare, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di definire occasioni di formazione per i componenti delle RSU ed i responsabili delle relazioni sindacali delle aziende, anche in forma congiunta, allo scopo di favorire relazioni partecipative tese alla realizzazione di una contrattazione aziendale effettivamente correlata ai risultati dell'impresa, in grado di sostenere allo stesso tempo la competitività aziendale, la qualità del lavoro e l'occupazione.**

- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 1 del CCNL.

- Continuazione e potenziamento dei progetti Formatex e Sicuramente con Fondimpresa con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio **2017-2019.**

- Verifica della possibilità e dell'opportunità di costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.

- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP.

- ~~Studio della possibilità di costituire un Fondo di sanità integrative a favore dei dipendenti del settore.~~

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale o dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti in favore del settore,

le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale ente sia strumentale alle attività dei suddetti organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Allegato H - <u>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</u>

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del fondo Previmoda è elevato all'1,50% dal 1° gennaio 2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.R.N., il contributo a carico azienda sarà elevato come segue:

- **con decorrenza dal 1° gennaio 2019, all'1,70% dell'E.R.N.;**
- **con decorrenza dal 1° ottobre 2019, al 2,00% dell'E.R.N. .**

Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;

- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;

- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, le parti concordano quanto segue:

- in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 7, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.
- L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione, come previsto dall'art. 28.
- Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.
- Le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da Previmoda. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione continua di cui all'art. 64.
- SMI si dichiara disponibile ad un incremento **Si conferma il contributo a carico dell'azienda** dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipulare entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive, **secondo quanto definito con l'accordo sindacale del 31/03/2014.**

<u>DICHIARAZIONE A VERBALE</u>

In relazione ai progetti di modifica della normativa sui fondi pensione negoziali in corso di esame in Parlamento concernenti, in particolare, la concessione alla

contrattazione collettiva della facoltà di modificare le attuali quote di versamento agli stessi fondi del TFR da parte dei lavoratori con contribuzione successiva al 29/04/1993, nel caso in cui tali progetti di legge vengano definitivamente approvati, le Parti si impegnano fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente per analizzare congiuntamente la nuova situazione normativa di riferimento e per adeguare da subito la relativa disciplina contrattuale, con lo scopo condiviso di agevolare e quindi aumentare le adesioni dei lavoratori, in particolare delle PMI, a Previmoda.

Allegato M - LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

PREMESSA

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art.10 del CCNL:

"Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.
Inoltre, le parti, tenendo conto delle migliori pratiche già sviluppate, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari comparti produttivi."

Le linee guida di cui al presente documento, che tengono conto dell'esperienza maturata nella contrattazione aziendale nelle aziende del settore negli ultimi 15 anni, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato.

Sempre secondo il citato art.10, la contrattazione aziendale "*....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."*

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "*il raggiungimento di più elevati livelli di competitività*" dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale costituisce una opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il CCNL (sempre all'art. 10) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà

"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."

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

PARTE A

Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

Si tratta di aspetti chiaramente disciplinati dall'art. 12 del CCNL, punti A, B, C e D, che non richiedono ulteriori specificazioni.

A) SOGGETTI

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente contratto.
Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) REQUISITI

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonchè le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.
La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C 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.

C) FINALITA' E CONTENUTI

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale 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. 10, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, 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 programmi 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 aziendale 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.

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

D) DURATA E PROCEDURE

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

Il periodo di non sovrapponibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, 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.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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.

PARTE B

Le fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare : esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il CCNL prevede (all'art.12, lettera D) che "... *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, a livello aziendale, 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.*"

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSU ed alle organizzazioni sindacali le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSU e organizzazioni sindacali, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal CCNL per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo (due mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi...);
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei "*requisiti essenziali di redditività ed efficienza*" (cfr. art.12, lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSU e organizzazioni sindacali definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal CCNL (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

E' importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico.

a) <u>Parte normativa</u>

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso e nel pieno rispetto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011.

Tra queste, si richiamano in particolare,

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;

- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità di cui al Protocollo 7 del CCNL;
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento;
- le iniziative a sostegno della formazione continua;
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro di cui all'Avviso Comune del 7/3/2011;
- le pari opportunità;
- **Alcuni aspetti del mercato del lavoro e le iniziative per l'inserimento organico in azienda dei giovani;**
- **Il monitoraggio dell'età della popolazione aziendale, gli interventi a sostegno dei lavoratori anziani e le "staffette generazionali";**
- **la sperimentazione di forme di "smart working";**
- **le mense aziendali.**

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

- La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il CCNL indica in via generale come obiettivi gli *"aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori."*
  Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:
- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- isto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

E' opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametrali, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la

situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

A proposito della natura del PdR, il CCNL ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "*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" (art. 12, punto c del CCNL).*

Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il nuovo premio di risultato, pur tenendo conto senza alcun automatismo degli obiettivi fissati e dei risultati raggiunti in vigenza dei precedenti accordi, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio .

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- I tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.
- La clausola di omnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).

- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.
- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il CCNL prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

- La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. E' opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono

incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il CCNL prevede che :

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali 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.
Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art.6, punto B) del presente contratto nazionale."

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

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione.

I principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.
- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".
- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.
- La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).
- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:
    - i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
    - il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
    - le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
    - la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Il CCNL prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale *"gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti."*

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale di cui all'art.12, lettera del CCNL.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla legge;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali Istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

PARTE C

L'Elemento di garanzia retributiva

Il CCNL **21 febbraio 2017** definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo **nel triennio 2017-2019** nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il CCNL definisce che:

"Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e 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".
~~Tale importo, pari a 200 euro lordi annui, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2014, gennaio 2015 e gennaio 2016~~ ***Tale importo annuo, pari a 250 euro lordi per il 2017 e 300 euro lordi per il 2018 e il 2019, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020*** *ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.*
L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e 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.
Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza".

SCHEDA

Premi a obiettivi: le esperienze maturate nel settore tessile-abbigliamento

Le esperienze realizzate dagli anni '90 in poi nel settore Tessile Abbigliamento Moda in materia di premi ad obiettivo permettono di individuare alcuni filoni attorno a cui si sono concentrati gran parte degli accordi.

Pur con diversa intensità nei singoli comparti e in relazione alla differente struttura e dimensione dell'impresa, tali esperienze si possono riassumere in quattro grandi filoni principali:

a) premi con parametri di redditività;

b) premi con parametri di produttività;

c) premi con parametri di efficienza e qualità;

d) premi ad obiettivi specifici.

a) Premi con parametri di redditività

Si considerano premi di redditività quelli basati sui risultati economici dell'azienda. Il punto di riferimento è il bilancio. Raramente vengono presi a riferimenti i dati iniziali (fatturato) o finali (utile netto) del bilancio, con alcune eccezioni:

a) il fatturato può essere un elemento per determinare l'efficienza;

b) l'utile netto (necessità che ci sia un certo utile) è comunque necessario per far scattare il premio anche se la misurazione è fatta su altri indici.

Gli indici più comunemente presi a riferimento sono:

- il **MOL / il R.O.** soprattutto nelle aziende con una forte componente manifatturiera;
- **l'Ebit / l'Ebitda** soprattutto nelle aziende in cui sia preponderante l'aspetto progettuale, logistico e commerciale rispetto a quello produttivo.

Non si rileva uniformità nè sul valore del premio, nè sul valore degli indici a cui abbinare il premio.

b) Premi con parametri di produttività

Sono quelli che mettono in relazione il premio con i volumi produttivi ed i tempi di produzione.

Una prima grande distinzione è quella tra

a) produttività individuale

b) produttività collettiva, di reparto, di stabilimento.

Si stanno sviluppando, invece, i premi legati all'obiettivo della crescita della produttività collettiva. Assumono in genere una forma diversa dagli sporadici cottimi collettivi che erano stati attivati in qualche azienda negli anni '70.

Si possono individuare almeno tre tipologie di premio basati sulla produttività:

1) sistemi di misurazione (e di premiazione) che prendono a riferimento i volumi produttivi. A seconda dei comparti oggetto di misurazione sono:

il numero di capi, il numero di pezze o i metri di tessuto da realizzare in un determinato periodo misurato con diversa periodicità. Le soluzioni adottate sono le più diverse, come molteplici sono anche i correttivi previsti per sterilizzare gli imprevisti tecnici, il mancato funzionamento delle macchine, le varianti. Pur sembrando semplici, tali meccanismi hanno presentato negli ultimi anni notevoli problemi applicativi proprio per l'incremento dei numerosi fattori di mercato che hanno inciso sulla regolarità dei flussi produttivi.

2) Una variante più sofisticata è quella che misura la produttività mettendo a raffronto le ore (o i minuti) necessari per fare la produzione in modo ottimale o standard, con il tempo effettivamente impiegato (tempi standard).

Sempre a questo filone vengono rapportate le misurazioni della produttività basate sulla percentuale di funzionamento degli impianti.

3) Infine è da considerare la misurazione della produttività nelle aziende che hanno una struttura di progettazione, raccordo, distribuzione logistica e non una struttura produttiva. In tali casi la misurazione della produttività è spesso effettuata attraverso parametri che mettono in raffronto il fatturato con il costo del lavoro. In tali contesti vengono talvolta monitorati il ricorso al lavoro straordinario e l'utilizzo di lavoratori somministrati.

c) Premi con parametri di efficienza e qualità

Per efficienza si considerano tutte quelle caratteristiche della vita aziendale che rafforzano il prodotto, il rapporto con il cliente, riducono gli sprechi e i consumi dei materiali. Ogni azienda ha le proprie specificità su cui vuole concentrare l'attenzione e gli sforzi di miglioramento di tutta l'organizzazione.

Le esperienze sono molto differenziate e possono essere indicativamente ricondotte alle seguenti tipologie:

1) Premi basati sulla qualità dei prodotti

Tra le moltissime modalità di misurazione alcune sono basate su parametri tecnici (specie nelle aziende a monte della filiera), altre sul giudizio standard sul prodotto finito.

I parametri più utilizzati sono:

a) la riduzione delle percentuali di produzioni di 2^ scelta;
b) la riduzione della difettosità utilizzando in genere i seguenti criteri:

- rispetto dei parametri standard;

- percentuale degli interventi di riparazione sul totale dei prodotti;

- minuti/ore di lavoro dedicati alla riparazione sul totale del tempo lavorato;

- riduzione dei resi dai clienti per problemi di qualità.

2) Premi legati al miglioramento del servizio al cliente, in genere legati al rispetto dei tempi di consegna.

Si misurano:

- la percentuale di consegnato su ordinato ad una certa data;
- la quantità di prodotto messo in magazzino per essere consegnato a determinate date;
- il coordinamento e l'ottimizzazione delle consegne di prodotti diversificati (di cui una parte provengano da terzisti);
- i resi dai clienti a causa di ritardata consegna;
- i riordini evasi in tempi stabiliti.

3) Premi legati al controllo ed alla riduzione dei consumi energetici o degli sprechi di materie prime.

d) Premi ad obiettivi specifici

Sono premi di risultato legati ad obiettivi che non vengono definiti in modo strutturale per un tempo medio-lungo, ma volta per volta, a seconda delle situazioni.

Ad esempio, si possono ricordare:

- obiettivi di consegna entro tempi determinati e ristretti: premia la disponibilità ad operare in orario supplementare o ad effettuare interventi di manutenzione;
- incentivazione della capacità produttiva e della resa delle macchine per rispondere velocemente alle richieste del cliente;
- introduzione di innovazioni di processo e/o di prodotto.

SMI – SISTEMA MODA ITALIA

FEDERAZIONE TESSILE E MODA

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTEC-UIL