

UNIC - CONCIERIE ITALIANE

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
DI LAVORO**

**CCNL
PER GLI ADDETTI
DELLE AZIENDE
CONCIARIE**

**1 NOVEMBRE 2019
30 GIUGNO 2023**

Indice generale

PARTE I - STRUTTURA DEL CCNL

Capitolo 1 - Norme generali

Art. 1	- Decorrenza e durata	pag. 11
Art. 2	- Condizioni di miglior favore	pag. 11
Art. 3	- Piccole aziende	pag. 11
Art. 4	- Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa	pag. 11

Capitolo 2 - Intese generali delle parti stipulanti

Art. 5	- Interpretazione	pag. 12
--------	-------------------	---------

PARTE II - RELAZIONI INDUSTRIALI

Capitolo 3 - Osservatori, gruppi, stabilimenti

Premessa

Art. 6	- Osservatorio Nazionale	pag. 15
Art. 7	- Osservatorio Territoriale	pag. 18
Art. 8	- Gruppi industriali	pag. 19
Art. 9	- Stabilimenti	pag. 20
Art. 10	- Appalti e decentramento produttivo	pag. 21
Art. 11	- Legalità e dumping contrattuale	pag. 21

Capitolo 4 - Contrattazione di secondo livello

Art. 12	- Contratto di 2° livello	pag. 23
---------	---------------------------	---------

Capitolo 5 - Istituti di carattere sindacale

Art. 13	- RSU - Rappresentanza sindacale unitaria	pag. 26
Art. 14	- Commissioni interne e Delegato d'impresa	pag. 27
Art. 15	- Assemblee	pag. 27
Art. 16	- Permessi per cariche sindacali	pag. 28
Art. 17	- Aspettative per cariche pubbliche e sindacali	pag. 28
Art. 18	- Affissioni	pag. 29
Art. 19	- Versamento dei contributi sindacali	pag. 29

PARTE III - GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo 6 - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 20	- Assunzione	pag. 33
Art. 21	- Periodo di prova	pag. 33
Art. 22	- Rapporto di lavoro a tempo determinato	pag. 34
Art. 23	- Contratto di somministrazione di lavoro	pag. 36
Art. 24	- Contratto di lavoro a tempo parziale	pag. 36
Art. 25	- Disciplina dell'apprendistato	pag. 37

Capitolo 7 - Inquadramento

Art. 26	- Classificazione del personale	pag. 46
Art. 27	- Cumulo di mansioni	pag. 52
Art. 28	- Passaggio di mansioni	pag. 52
Art. 29	- Passaggi di qualifica	pag. 53
Art. 30	- Verifica del sistema classificatorio	pag. 53

Capitolo 8 - Orario di lavoro, riposi e festività

Art. 31	- Orario di lavoro	pag. 54
Art. 32	- Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute	pag. 55
Art. 33	- Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro	pag. 56
Art. 34	- Accesso ai locali dell'azienda	pag. 56
Art. 35	- Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni	pag. 56
Art. 36	- Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali	pag. 57
Art. 37	- Lavoro delle donne e dei minori	pag. 57
Art. 38	- Riposo settimanale e giorni festivi	pag. 58
Art. 39	- Trattamento economico per la festività della Pasqua	pag. 58
Art. 40	- Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali	pag. 58
Art. 41	- Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro	pag. 59
Art. 42	- Ferie	pag. 60

Capitolo 9 - Disposizioni per particolari categorie di lavoratori

Art. 43	- Quadri	pag. 61
Art. 44	- Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia	pag. 61

Capitolo 10 - Trattamento economico

Art. 45	- Trattamento economico contrattuale	pag. 63
Art. 46	- Elementi della retribuzione	pag. 63
Art. 47	- Minimi contrattuali	pag. 64
Art. 48	- Scatti di anzianità	pag. 65
Art. 49	- Lavoro a cottimo	pag. 65
Art. 50	- Retribuzione oraria e giornaliera	pag. 67
Art. 51	- Corresponsione della retribuzione	pag. 68
Art. 52	- 13 ^a mensilità	pag. 68
Art. 53	- Indennità speciali per i lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 26	pag. 69
Art. 54	- Trasferta	pag. 69
Art. 55	- Trasferimento	pag. 70
Art. 56	- Welfare - Previdenza complementare - Previmoda	pag. 70
Art. 57	- Welfare - Assistenza sanitaria integrativa - Sanimoda	pag. 71

Capitolo 11 - Permessi, congedi, assenze e formazione

Art. 58	- Permessi	pag. 72
Art. 59	- Aspettativa	pag. 72
Art. 60	- Malattia e infortunio	pag. 72
Art. 61	- Assenze	pag. 76
Art. 62	- Congedo matrimoniale	pag. 76
Art. 63	- Servizio militare	pag. 76
Art. 64	- Trattamento per maternità e paternità	pag. 77
Art. 65	- Congedi parentali e per malattia dei figli	pag. 77
Art. 66	- Congedi per donne vittime di violenza di genere	pag. 78
Art. 67	- Lavoratori diversamente abili	pag. 78
Art. 68	- Volontariato	pag. 78
Art. 69	- Lavoratori studenti e corsi di studio	pag. 78

Art. 70 - Lavoratori immigrati	pag. 79
Art. 71 - Trattamenti previdenziali ed assicurativi	pag. 79
Art. 72 - Formazione	pag. 79

Capitolo 12 - Norme comportamentali e disciplinari

Art. 73 - Norme comportamentali	pag. 81
Art. 74 - Inizio e fine del lavoro	pag. 81
Art. 75 - Consegna e conservazione strumenti, macchine, utensili e materiale	pag. 81
Art. 76 - Visite di inventario e di controllo	pag. 82
Art. 77 - Regolamento interno	pag. 82
Art. 78 - Reclami e controversie	pag. 82
Art. 79 - Trattenute per risarcimento danni	pag. 83
Art. 80 - Provvedimenti disciplinari	pag. 83
Art. 81 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	pag. 84
Art. 82 - Licenziamento per mancanze	pag. 84

Capitolo 13 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 83 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	pag. 86
Art. 84 - Trattamento di fine rapporto	pag. 86
Art. 85 - Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro	pag. 87
Art. 86 - Indennità in caso di morte	pag. 87
Art. 87 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda	pag. 88

PARTE IV - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Capitolo 14 - Ambiente e prevenzione

Art. 88 - Ambiente di lavoro	pag. 91
Art. 89 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali	pag. 95
Art. 90 - Abiti da lavoro	pag. 95

Allegati

1. Trattamenti contrattuali mensili precedenti	pag. 99
2. Materiale informativo Previmoda	pag. 100
3. Materiale informativo Sanimoda	pag. 104
4. Codice di condotta e di responsabilità sociale	pag. 108
5. Protocollo su Legalità e Dumping contrattuale	pag. 110
6. Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro	pag. 112
7. Cronologia dei CCNL conca	pag. 116

Leggi e decreti

Leggi e decreti	pag. 119
-----------------	----------

Parti stipulanti

In data 21 gennaio 2021 in videoconferenza,

Tra

l'**UNIC - CONCERTIE ITALIANE**, rappresentata da Fabrizio Nuti (Presidente), Giovanni Russo (Vice-presidente), Graziano Balducci (Vice-presidente), Piero Rosati (Vice-presidente), Fulvia Bacchi (Direttore), Luca Boltri (Vice-direttore), Gian Piero Geminiani (Servizio legale), Silvia Pedrana (Servizio sindacale)

e

- la **FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI TESSILI ENERGIA MANIFATTURIERI (FILCTEM)**, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dal Segretario Nazionale Sonia Paoloni, dai Funzionari Nazionali Casola Mauro e Colletti Riccardo, dal Segretario Territoriale di Pisa Loris Mainardi, dalla delegazione trattante e dal Comitato Direttivo. Con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del lavoro (CGIL)
- la **FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI (FEMCA)**, rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali Raffaele Salvatoni, Sebastiano Tripoli, Lorenzo Zoli, Giovanni Rizzuto e dal Comparto Moda Ivano Dalla Brea, Erminio Sciore, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e alla Delegazione Trattante, assistita dal Segretario Generale della CISL Annamaria Furlan
- l'**UNIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILE ENERGIA CHIMICA (UILTEC)**, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani e dai Segretari Nazionali Daniele Bailo, Andrea Bottaro, Daniela Piras, Rosaria Pucci, dal Tesoriere Emma Borzellino, dai Funzionari Nazionali Igor Bonatesta e Benedetta Missaglia, dalla Delegazione trattante di comparto, con l'assistenza della UIL (Unione Italiana del Lavoro) nella persona del Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri

viene stipulato il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** applicabile a tutti gli addetti a fasi di lavorazione conciaria interne.

Per i lavoratori dipendenti delle aziende terziste, le Parti potranno adottare soluzioni specifiche. Per quanto riguarda il settore conciario, le parti dichiarano che la regolamentazione di cui al presente CCNL è l'unica applicabile, pertanto escludendo di inserirla, totalmente o parzialmente, in altri CCNL stipulati da loro o proprie rappresentanze.

PARTE I

STRUTTURA DEL CCNL

CAPITOLO 1 - NORME GENERALI

Art. 1 - Decorrenza e durata _____	pag. 11
Art. 2 - Condizioni di miglior favore _____	pag. 11
Art. 3 - Piccole aziende _____	pag. 11
Art. 4 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa _____	pag. 11

CAPITOLO 2 - INTESI GENERALI DELLE PARTI STIPULANTI

Art. 5 - Interpretazione _____	pag. 12
--------------------------------	---------

Art. 1 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° novembre 2019 e scadrà il 30 giugno 2023 sia per la parte normativa che per la parte economica. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificata una diversa decorrenza.

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 con ricevuta di ritorno.

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

Durante tale periodo la parte che ha ricevuto le richieste di modifica del contratto dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalle richieste medesime.

Art. 2 - Condizioni di miglior favore

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 3 - Piccole aziende

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori, si conviene che attraverso accordi da stipularsi fra le competenti organizzazioni sindacali provinciali si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 4 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in forza una copia del presente contratto di lavoro. Alle aziende associate ad UNIC il CCNL potrà essere messo a disposizione attraverso gli strumenti informatici.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Contributo per il rinnovo contrattuale

In relazione all'entrata in vigore del presente CCNL, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL con le modalità stabilite dalle parti attraverso un apposito accordo nazionale, a titolo di quota volontaria di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali.

Art. 5 - Interpretazione

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità, le parti assumono l'impegno, di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU. In particolare, se la controversia ha come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge e dei diritti di informazione, l'esame avverrà, a richiesta di una delle parti aziendali, con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Le controversie individuali e collettive aventi per oggetto l'applicazione delle norme disciplinate dal presente CCNL devono essere sottoposte, ai vari livelli, all'interpretazione delle parti stipulanti, impegnate per una tempestiva risposta, prima di ogni eventuale ricorso all'autorità giudiziaria.

Nella impostazione dell'organizzazione del lavoro e nella proclamazione ed effettuazione delle azioni di conflitto sindacale, le parti devono tenere conto della deteriorabilità del pellame.

PARTE II

RELAZIONI INDUSTRIALI

CAPITOLO 3 - OSSERVATORI, GRUPPI, STABILIMENTI

Premessa

Art. 6	- Osservatorio Nazionale _____	pag.	15
Art. 7	- Osservatorio Territoriale _____	pag.	18
Art. 8	- Gruppi industriali _____	pag.	19
Art. 9	- Stabilimenti _____	pag.	20
Art. 10	- Appalti e decentramento produttivo _____	pag.	21
Art. 11	- Legalità e dumping contrattuale _____	pag.	21

CAPITOLO 4 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 12	- Contratto di 2° livello _____	pag.	23
---------	---------------------------------	------	----

CAPITOLO 5 - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 13	- RSU - Rappresentanza sindacale unitaria _____	pag.	26
Art. 14	- Commissioni interne e Delegato d'impresa _____	pag.	27
Art. 15	- Assemblee _____	pag.	27
Art. 16	- Permessi per cariche sindacali _____	pag.	28
Art. 17	- Aspettative per cariche pubbliche e sindacali _____	pag.	28
Art. 18	- Affissioni _____	pag.	29
Art. 19	- Versamento dei contributi sindacali _____	pag.	29

Premessa

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, del miglioramento dell'attuale modello partecipativo, al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentanti, convengono di consolidare e sviluppare le attività dell'Osservatorio Nazionale, degli Osservatori Territoriali, dei Gruppi industriali e degli stabilimenti.

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio, i cui componenti sono le parti negoziali del CCNL e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, analizzerà e valuterà con la periodicità richiesta i temi in discussione, almeno con cadenza semestrale.

Gli studi e le analisi svolti dalle parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti compreso il monitoraggio e l'appoggio di iniziative specifiche, che tendano alla ricomposizione delle relazioni, come accordi di filiera, possibilmente estesi dal grezzo-semilavorato alla vendita finale, in funzione di una maggiore efficienza del fattore lavoro e/o reti di impresa, attraverso contratti di cooperazione che, migliorando la capacità innovativa e la competitività, accrescano le prospettive positive della manodopera.

Vengono individuati i seguenti temi di confronto:

A. Andamento del settore

- Le evoluzioni del mercato nazionale ed estero nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore nelle sue articolazioni merceologiche (pelli, cuoio, pellicceria ecc.), geografiche e distrettuali;
- le previsioni, basate sulle indicazioni delle categorie utilizzatrici (calzaturieri, pellettieri, confezionisti, mobiliari, vari) e correlate agli orari di lavoro, dei programmi produttivi e dell'andamento dell'offerta del settore, possibilmente per comparti produttivi;
- l'andamento delle retribuzioni e del costo del lavoro ed il rapporto tra questi, gli accordi interconfederali e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale, al fine di una ricerca di miglioramento della competitività del settore;
- l'esame di un rapporto sul mercato mondiale delle pelli e relativi manufatti, con proiezioni congiunturali ed analisi delle maggiori problematiche.

B. Politica industriale

- La definizione di azioni congiunte di varia natura a tutela del Made in Italy e gli interventi delle parti stipulanti verso terzi per la migliore salvaguardia del settore;
- l'esame e la proposizione delle necessarie linee di sostegno e degli interventi legislativi necessari alla realizzazione dei programmi di sviluppo settoriali;
- l'entità globale dei finanziamenti pubblici (Stato, Regioni) con l'indicazione delle leggi di riferimento e delle finalità (produttive, ecologico-ambientali, ricerca, servizi);
- attivazione di iniziative rivolte alle istituzioni nazionali e internazionali competenti, per agire in tema di tracciabilità, difesa dei consumatori e supporto alle loro associazioni.

C. Occupazione

- Il numero degli occupati per qualifica, livello, genere e fasce d'età e le previsioni quantitative e qualitative del turnover;
- le tematiche relative ai quadri;
- le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di corpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive.

D. Contrattazione

- L'andamento della contrattazione di secondo livello e le eventuali iniziative per il suo orientamento;
- le problematiche inerenti i comitati aziendali europei, realizzando il monitoraggio degli accordi stipulati nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;
- la raccolta degli accordi di secondo livello realizzati ai sensi dell'art. 12 del CCNL, che abbiano utilizzato quali parametri anche l'adozione di codici etici, certificazioni ambientali e sociali (ISO 14001, SA 8000, ISO 26000, risparmio energetico ecc.). Vi aggiungono i patti e le norme fissati nei principali Paesi esteri per costituire un proprio archivio.

E. Organizzazione del lavoro

e.1. Mercato del lavoro

- Nell'interesse delle imprese e dei lavoratori, viene riconosciuta l'importanza strategica di perseguire, la migliore funzionalità del mercato del lavoro e l'opportunità di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali più rispondenti;
- l'opportunità di valutare ed approfondire le varie occasioni e tipologie di lavoro indotte anche dall'innovazione tecnologica e da un mercato del lavoro in continua evoluzione;
- monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, i contratti a tempo determinato, di somministrazione di lavoro, di apprendistato, di inserimento lavorativo e i contratti a tempo parziale;
- approfondire le problematiche e le eventuali opportunità e possibilità di sviluppo del tele-lavoro e smart-working in ambito settoriale, al fine di cogliere esigenze organizzative dell'impresa e le stesse esigenze dei dipendenti. Le Parti concordano sull'opportunità di avviare, nell'ambito dell'osservatorio, un'attività di monitoraggio sulle esperienze delle imprese con lo smart-working, in particolare sul suo utilizzo, difficoltà di implementazione ed eventuali vantaggi/svantaggi percepiti.

e.2. Competenze e inquadramento

- Gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali, poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché da significative ristrutturazioni, riorganizzazioni e delocalizzazioni industriali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- la verifica degli effetti della sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro, con particolare riferimento alla valorizzazione ed allo sviluppo delle professionalità;
- l'impatto nelle imprese del sistema di inquadramento, al fine di individuare eventuali significative problematiche applicative che rendessero necessari orientamenti interpretativi congiunti, funzionali alla corretta applicazione della normativa contrattuale;
- il monitoraggio degli standard medi qualitativi del settore e dei suoi effetti sui mercati e sulle competenze dei lavoratori, mettendo a punto strumenti per incentivarli.

Le parti dichiarano che lo sviluppo della produttività tecnico-economica passa anche attraverso un migliore utilizzo di tutte le risorse tecniche ed umane e la valorizzazione della professionalità, che possono essere ricercate mediante nuove forme organizzative consistenti in una diversa distribuzione di mansioni del ciclo produttivo. Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento di più mansioni - senza peraltro escluderne le singole effettuazioni - anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento. Per l'attivazione delle fasi sperimentali reversibili è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con le RSU e/o OO.SS, che deve esaurirsi entro il termine massimo di 2 mesi. Sia la sperimentazione che l'adozione definitiva della nuova distribuzione possono comprendere sistemi di rotazione nell'ambito di mansioni appartenenti a non più di due livelli contigui.

Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove formule

organizzative, saranno inquadrare nella scala classificatoria sulla base delle declaratorie contrattuali ed utilizzando per analogia i profili esistenti.

L'azienda adotterà definitivamente il sistema sperimentato, compresa l'eventuale rotazione, dopo un esame dei risultati con le RSU e/o OO.SS.

e.3. Orari

- Monitoraggio degli orari di lavoro e delle loro articolazioni;
- monitoraggio delle prestazioni di lavoro straordinario nel settore.

F. Formazione

- Individuare, verificare ed analizzare i fabbisogni formativi del settore nell'ambito dell'azione delle parti sociali possibilità di intervento nei confronti degli organismi governativi interessati;
- proporre linee guida di orientamento, promuovendo progetti formativi congiunti e per favorire la diffusione dei piani formativi aziendali valutandone le ripercussioni sulla professionalità e sulla competitività;
- fornire alle imprese indirizzi formativi in materia di aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura d'impresa ponendo i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dall'innovazione tecnologica e organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato;
- svolgere attività di monitoraggio ed incentivazione delle iniziative formative promuovendo azioni congiunte per il potenziamento e la valorizzazione dell'istruzione tecnica di settore anche attraverso iniziative per l'integrazione della didattica per lo sviluppo delle competenze;
- dialogare e collaborare stabilmente con le scuole al fine di rafforzare l'interscambio con le imprese, costituendo eventualmente Comitati tecnico scientifici presso gli istituti e valorizzare proposte, iniziative, o buone pratiche per risolvere più efficacemente eventuali problematiche e criticità;
- promuovere presso i ministeri responsabili, le strutture comunitarie e, attraverso le competenti strutture territoriali, presso le regioni, le esigenze del settore rispetto agli indirizzi delle normative e degli incentivi disponibili;
- promuovere piani formativi con carattere di continuità, anche attraverso l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa e rivolti non solo alla singola azienda ma anche su progetti che coinvolgano più aziende o di distretto collaborando, particolarmente nei confronti delle piccole e medie imprese, nella definizione di programmi formativi aziendali.

G. Responsabilità sociale di settore

- Monitoraggio sul territorio nazionale ed estero dell'andamento delle condizioni sociali, ambientali ed etiche;
- L'Osservatorio doterà il settore di strumenti che affrontino il tema della legalità al fine di salvaguardare le buone pratiche, il rispetto delle normative di legge e dei rapporti tra committente/appaltatore, committente/terzista e della filiera produttiva in generale. Le parti ritengono fondamentale contrastare i fenomeni di concorrenza sleale praticati con il mancato rispetto delle norme ambientali e della sicurezza, dell'utilizzo del lavoro non regolare e/o eticamente non corretto, che portano il settore ad un dumping interno, attraverso:
 - l'individuazione di azioni positive congiunte per la diffusione del Codice Etico;
 - l'introduzione di Linee Guida sulla Responsabilità Sociale d'Impresa;
 - l'accordo sulla legalità.

Le aziende che si dotano di un Codice di condotta oppure etico, nel quale valgono i principi della responsabilità sociale, del rispetto e tutela dei dipendenti, della riduzione dell'impatto ambientale, del risparmio energetico possono addivenire ad accordi interni che, per adottare o conservare i codici suddetti, valorizzino efficienza, flessibilità, partecipazione dei lavoratori.

H. Pari opportunità

Sarà prevista una sessione apposita riguardante il tema delle "pari opportunità" al fine di monitorare,

analizzare e promuovere iniziative nazionali congiunte relative a:

- l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, con le possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità, all'accesso al lavoro e alle dinamiche di carriera;
- le tematiche inerenti alle molestie sessuali;
- le tematiche inerenti al mobbing;
- il ruolo dell'integrazione nel lavoro e nella società dei lavoratori immigrati.

I. Salute, ambiente e sicurezza

- Studiare l'evoluzione dell'impatto delle concerie italiane e promuovere l'adozione di report ambientali aziendali, anche dietro meccanismi incentivanti appositamente concordati, le certificazioni esistenti utili;
- esaminare le possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni a fronte di diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse nei luoghi di lavoro
- predisporre linee guida per la gestione nei luoghi di lavoro della prevenzione, sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, al fine di favorire ed orientare l'assunzione di iniziative aziendali in materia;
- introdurre la Banca dati infortuni e malattie professionali e avvio di un confronto per la predisposizione di un Sistema di Gestione salute, sicurezza e ambiente;
- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle RLSSA, delle RSU e dei lavoratori verso criteri di gestione dei temi di salute, ambiente e sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione e al miglioramento continuo;
- costituire un'anagrafe delle RLSSA, nel rispetto della normativa cogente in materia di privacy, al fine di agevolare lo scambio di esperienze ed informazioni;
- predisporre formule operative per la formazione ed aggiornamento dei componenti le RLSSA;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai componenti le RLSSA sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le formule operative proposte. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture imprenditoriali e sindacali territoriali;
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene, mutagene e teratogene (CMR), considerando le nuove informazioni e valutazioni rese disponibili da Enti di riferimento scientifico di indiscussa competenza (ad. Es. IARC, ECHA, Commissione cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);
- individuare consensualmente linee di indirizzo che servano da orientamento per quanti sono istituzionalmente chiamati ad operare su materie riguardanti le problematiche ambientali di interesse per il settore conciario.

L. Rapporto dell'Osservatorio Nazionale Concia

Le parti firmatarie possono produrre un "Rapporto dell'Osservatorio Nazionale della Concia" sulle attività svolte.

Art. 7 - Osservatorio Territoriale

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale vengono costituiti gli Osservatori territoriali, con riferimento ai comprensori di Arzignano, Santa Croce sull'Arno, Solofra ed altri eventualmente individuati dalle parti stipulanti tra quelle più significative per l'alta concentrazione di aziende, nonché Comitati paritetici, la cui composizione sarà definita a livello territoriale. Gli osservatori territoriali, composti da un delegato di ciascuna organizzazione firmataria, hanno il compito di esaminare e discutere sulle materie seguenti.

A. Andamento del settore

- Le evoluzioni del mercato di riferimento nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli

- investimenti, le prospettive produttive del settore locale nelle sue articolazioni merceologiche;
- le previsioni degli investimenti per eventuali nuovi insediamenti industriali, consistenti in ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali/ecologiche e, in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato eventualmente erogati dallo Stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi nonché dei finanziamenti per la formazione professionale eventualmente erogati dalla UE.

B. *Politica industriale*

- Attivazione di iniziative rivolte alle istituzioni locali competenti a sostegno dei programmi di sviluppo delle aziende e del territorio.

C. *Occupazione*

- Le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive. Nell'affrontare tali problematiche verranno attivati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali ed imprenditoriali interessate, al fine di ricercare da un lato le occasioni di sviluppo e qualificazione dell'imprenditorialità e dell'occupazione del territorio, dall'altro salvaguardare le esigenze tecnico/economiche delle imprese;
- l'andamento dell'occupazione dell'intero settore, con particolare riferimento a quella giovanile ed ai contratti atipici.

D. *Organizzazione del lavoro*

- Gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché da significative ristrutturazioni industriali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- la verifica degli effetti della sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro, con particolare riferimento alla valorizzazione ed allo sviluppo delle professionalità;
- sulla base delle indicazioni del livello nazionale, le azioni per collaborare con le parti sociali nell'individuazione dei fabbisogni formativi per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro a livello della specifica area nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;
- la situazione del lavoro a cottimo.

E. *Pari opportunità*

- Azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto della legislazione vigente;
- individuazione di azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare, ove necessario, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità o paternità;
- promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato ai lavoratori diversamente abili e alle altre categorie socialmente svantaggiate, anche in relazione all'utilizzo dei finanziamenti ed alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali.

Art. 8 - Gruppi industriali

Per Gruppi industriali si intendono i complessi industriali di rilevante importanza nel settore conciaro, articolati in più stabilimenti dislocati in più zone del Paese. Annualmente, in apposito incontro presso l'Associazione di categoria, ciascun gruppo porterà a conoscenza della FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, assistita dalle OO.SS. territoriali e le relative RSU competenti:

- l'informativa sugli investimenti e le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti stessi, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;

- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale ed alle sue implicazioni;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per genere e fasce d'età;
- l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 9 della legge n. 125/1991;
- le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale;
- gli interventi formativi inerenti all'attività svolta dai lavoratori, alla loro eventuale riqualificazione nonché all'ambiente e alla sicurezza;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro atipici;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici. Ove, a seguito dell'azione informativa, emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali, per la cui realizzazione fossero reciprocamente ritenuti utili momenti di approfondimento specifico, potranno essere attivati appositi Comitati;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori diversamente abili, del loro inserimento mirato e di altre categorie socialmente svantaggiate.

Almeno due volte all'anno saranno effettuati degli incontri specifici sui temi della filiera e della sua mappatura.

Art. 9 - Stabilimenti

Le seguenti disposizioni riguardano gli stabilimenti che superano i 50 addetti, ferma restando la possibilità per le aziende sotto tale limite di applicarle su richiesta delle OO.SS.

Annualmente le imprese, direttamente o tramite le Associazioni Industriali territorialmente competenti, porteranno a conoscenza delle OO.SS., assistite dalle RSU aziendali:

- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per genere e fasce di età;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro atipici;
- l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 9 della legge n. 125/1991;
- le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori diversamente abili, del loro inserimento mirato e di altre categorie socialmente svantaggiate;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici. Ove, a seguito dell'azione informativa, emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali, per la cui realizzazione fossero reciprocamente ritenuti utili momenti di approfondimento specifico, potranno essere attivati appositi Comitati;
- iniziative formative determinate da eventuali esigenze di aggiornamento professionale connesse con il reinserimento, dopo l'assenza per maternità, delle lavoratrici.

Art. 10 - Appalti e decentramento produttivo

1. Le aziende informano le RSU o, in caso di assenza le OO.SS. territoriali:

- sulla natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto;
- su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio (fermo restando il disposto della legge 18.12.1973, n. 877);
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle organizzazioni sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio e sull'impatto sociale;
- sul numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che eventualmente prestino la propria attività all'interno dell'azienda;
- sugli adempimenti che a termini di legge le imprese appaltatrici devono osservare, in particolare in materia di sicurezza.

Per i lavori conferiti in appalto le aziende appaltanti richiederanno assicurazioni sulla qualità delle prestazioni fornite dalle imprese appaltate, secondo i criteri di legge (ad es. ISO 9000 ecc.).

2. Per le attività manutentive degli impianti di produzione, le quali presentino una sostanziale omogeneità ed affinità tecnologica con le attività dello stabilimento, le aziende concorderanno con le RSU o in caso di assenza con le OO.SS. territoriali le possibili soluzioni sostitutive degli appalti, da realizzare gradualmente con l'impiego di personale dipendente dalle aziende stesse.

Fermo restando che la manutenzione va finalizzata alla sicurezza, all'efficienza e dalla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impiegare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi. Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso all'appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale comprensoriale.

3. Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dei rispettivi contratti di lavoro.

4. Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla legge 20.5.1970, n. 300, le aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.

5. A livello locale potrà essere esaminata con le imprese appaltatrici la possibilità di far usufruire al personale delle imprese stesse i servizi di mensa, ove esistenti.

6. Le norme di cui al presente articolo non si applicano nei confronti delle aziende che occupano non più di 50 lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 26.

Art. 11 - Legalità e dumping contrattuale

Il fenomeno del dumping contrattuale, negli ultimi anni, si è diffuso in modo preoccupante anche nella filiera della moda, creando situazioni di sfruttamento delle condizioni, sia economiche che normative, dei lavoratori.

Negli anni, sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni aderenti a Confindustria ed ai sindacati aderenti a CGIL, CISL e UIL, sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali di dubbia o non comprovata rappresentatività.

Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di sfruttamento e dumping contrattuale, che da una parte non consentono una corretta e leale competizione tra aziende e dall'altra creano una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro, con riferimento sia alle retribuzioni dei lavoratori ed ai relativi costi complessivi, sia ai diritti e alle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono, che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale, la conseguente situazione di distorsione, la compressione al ribasso delle condizioni di lavoro e la relativa concorrenza sleale non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nel settore, e quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti italiani, né tantomeno a quel concetto di responsabilità sociale dell'impresa che tanto rappresenta valore aggiunto per la produzione industriale.

È necessario dunque proteggere il settore dal dumping contrattuale, intervenendo sia con strumenti contrattuali concordati tra le parti che tramite il completamento del processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o comunque in grado di fornire comprovati elementi di certa effettiva rappresentatività. A tale riguardo, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere, tramite un quadro normativo coerente, l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale del settore conciario del presente articolo "Legalità e dumping contrattuale".

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura e che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, la possibilità di attivare un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali, definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali.

Nell'allegato 5 del presente CCNL sono disciplinati gli strumenti contrattuali offerti per prevenire il fenomeno del dumping contrattuale.

Le aziende in lavorazione conto terzi che si impegneranno ad applicare l'articolato contrattuale allegato, sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" potranno a loro volta fruire dei benefici derivanti dagli impegni che vengono assunti dalle imprese committenti che applicano il presente Contratto nazionale.

Art. 12 - Contratto di 2° livello

La contrattazione di secondo livello viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato, alle aziende e alle Associazioni imprenditoriali territoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e/o OO.SS. territoriali dei lavoratori, le quali siano tutte aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, maggiormente rappresentative a livello nazionale. Può essere di natura aziendale o territoriale.

Ove non diversamente stabilito, i contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali), se sono stipulati in esecuzione del presente articolo dalle parti, di cui al comma 1, maggiormente rappresentative in sede locale, si applicano, finché sono in vigore, alle aziende che adottano il presente CCNL e che operano all'interno dello spazio di competenza del contratto di secondo livello (territoriale o aziendale). Salvo diverso accordo delle parti, la contrattazione collettiva aziendale prevale su quella territoriale per le medesime tematiche.

L'accordo di secondo livello ha durata triennale, salvo che le parti ne concordino diversa durata.

Requisiti

La contrattazione potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e 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, non è comunque possibile procedere in pejus a quanto già disciplinato dal presente CCNL.

Il contenuto economico e normativo delle materie riservate alla contrattazione aziendale/territoriale è stabilito dal presente contratto.

Finalità e contenuti

Le parti convengono che la contrattazione aziendale/territoriale è una pratica utile a perseguire il miglioramento degli indicatori di competitività aziendale: produttività, efficienza, qualità, redditività dell'impresa, responsabilità sociale d'impresa, ambientale e welfare, e contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro e la redistribuzione dei benefici ottenuti. Le erogazioni economiche derivanti dai risultati della contrattazione aziendale/territoriale avranno caratteristiche proprie e distinte dagli altri elementi della retribuzione e il premio avrà i requisiti per beneficiare delle agevolazioni previste dalla normativa vigente. Le parti convengono sull'impegno comune a promuovere la qualità del lavoro, a favorire la flessibilità produttiva e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

Procedura

Al fine di instaurare un corretto confronto fra parti sociali ed acquisire elementi di conoscenza comune necessari per definire gli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le RSU e/o le OO.SS. territoriali invieranno formale richiesta all'Azienda e/o all'Associazione Datoriale Territoriale, che dovranno darne riscontro entro 30 giorni dalla data di richiesta.

In caso di mancata risposta sarà cura delle parti inviare comunicazione alla commissione nazionale che potrà indirizzare iniziative finalizzate a promuovere un sistema di relazioni industriali diffuso e volto a migliorare la competitività delle aziende e le condizioni dei lavoratori.

Fase negoziale

Al termine della preventiva procedura di consultazione e verifica, di cui al punto precedente, si avvia la fase negoziale che dovrà caratterizzarsi per la condizione di normalità nella conduzione della trattativa, il che implica l'esclusione di qualsiasi iniziativa unilaterale, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo nei due mesi successivi la presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo in caso rinnovo.

L'ipotesi di piattaforma sarà presentata congiuntamente dalle RSU e le OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL all'Azienda e contestualmente all'Associazione Imprenditoriale a cui essa è iscritta o ha conferito mandato.

In caso di rinnovo, la presentazione della piattaforma deve avvenire almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo di secondo livello.

L'Azienda che ha ricevuto l'ipotesi dovrà darne riscontro entro 20 giorni decorrenti la data di presentazione. Qualora siano trascorsi 5 mesi dalla presentazione della piattaforma e non si sia addivenuti ad un accordo, le parti possono interessare le rispettive Organizzazioni di Rappresentanza delle Imprese e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL per favorire una mediazione e il buon esito del negoziato.

Accordo

L'intesa raggiunta conferisce in un verbale di accordo firmato congiuntamente dalle parti sociali interessate e produce effetti giuridici fino al successivo rinnovo, salvo disdetta nei termini di legge.

Commissione nazionale sulla contrattazione

È costituita la commissione nazionale sulla contrattazione di settore, all'interno dell'Osservatorio, composta dalle parti firmatarie, che nell'ambito del periodo di vigenza del presente contratto si riunirà con l'obiettivo di favorire prendere in esame le buone pratiche contrattuali e di rimuovere le eventuali criticità riscontrate.

Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettiva diffusione della contrattazione aziendale ai dipendenti di aziende nelle quali non sono stati stipulati contratti collettivi, contenenti elementi economici, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva". Tale importo è pari a 4,00 (quattro) euro mensili e sarà pari a 8,00 (otto) euro mensili a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Tale importo viene assorbito solo da eventuali importi economici derivanti da accordi collettivi territoriali ove non diversamente stabiliti.

ESEMPI DI PARAMETRI

In assenza di linee guida dell'Osservatorio Nazionale, possono essere considerati ad esempio i seguenti parametri:

- 1) produzione (superficie, peso, numero)
- 2) spedizioni (quantità o valore)
- 3) quantità e/o percentuale di ore lavorate e flessibilità
- 4) produttività macchine e impianti
- 5) margine operativo lordo o altro valore di redditività
- 6) applicazione di un codice di condotta e di responsabilità sociale, secondo il modello allegato o in coerenza con quanto previsto al punto G dell'art. 6 (Responsabilità sociale di settore)
- 07) realizzazione di un programma di qualità (secondo le linee guida in calce)
- 08) attuazione di un piano formativo (cfr. art. 72 CCNL)
- 09) instaurazione di un report ambientale annuale (cfr. art. 88 CCNL)
- 10) contenimento e/o razionalizzazione dei consumi
- 11) sostenibilità realizzata con certificazioni ICEC ai sensi di:
 - UNI EN ISO 14001- Sistemi di gestione ambientale
 - EMAS - Eco-Management and Audit Scheme
 - UNI 11427 - Criteri per la definizione delle caratteristiche di prestazione di cuoi a ridotto contenuto ambientale
 - EPD - Environmental Product Declaration
 - UNI 11239 - Cuoio - Linee guida per la denominazione di origine di cuoi e pelli finite
 - OHSAS18001 - Occupational Health and Safety Assessment Series

LINEE GUIDA PUNTO 6 - Codice di condotta e di responsabilità sociale

L'azienda può predisporre in proprio o aderire ad un Codice di condotta e di responsabilità sociale basato su:

- 1) rifiuto dello sfruttamento del lavoro minorile e forzato nelle aree a rischio
- 2) rispetto della libertà di associazione e del diritto di negoziazione in ogni Paese
- 3) correttezza nei rapporti interni e verso l'azienda che ha investito in formazione
- 4) pratiche per garantire la libertà di opinione e di lavoro
- 5) promozione dei valori di moralità e solidarietà e di fedeltà all'impresa.

Il Codice di condotta e di responsabilità sociale, verificato eventualmente dall'Osservatorio nazionale, viene esaminato dalla rappresentanza sindacale di fabbrica.

LINEE GUIDA PUNTO 7 - Programma di qualità

L'azienda può predisporre un programma di qualità annuale, basato su:

- 1) schede tecniche di prodotto, gestione dei tempi di consegna, conformità alle richieste del cliente
- 2) sviluppo di nuove collezioni e articoli
- 3) controllo dei prodotti non conformi (resi, scarti di lavorazione e rilavorazioni, reclami, collaudi e test falliti)
- 4) gestione della strumentazione di controllo e monitoraggio dei processi e del prodotto (pesi, temperature, PH e densità, pressioni, misurazioni, controlli organolettici, verifiche di colore)
- 5) gestione approvvigionamenti (prodotti chimici, pelli grezze e semilavorate, attività e servizi di terzi)

Il programma di qualità viene esaminato dalla RSU ed eventualmente verificato dall'ente di certificazione settoriale.

Art. 13 - RSU - Rappresentanza sindacale unitaria

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, in ciascuna unità lavorativa con almeno 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei Lavoratori, RSU, di cui all'accordo interconfederale "Testo Unico sulla Rappresentanza" del 14 gennaio 2014 secondo la disciplina delle elezioni ivi prevista.

La RSU svolge la rappresentanza sindacale dei lavoratori, nonché i compiti di tutela e la funzione di agente contrattuale per le materie proprie del livello aziendale.

Nella RSU, composta soltanto da lavoratori in forza alle unità produttive, si identificano unitariamente le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300. FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, assumono l'iniziativa per la costituzione delle RSU, ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e del T.U. sulla Rappresentanza del 2014.

La RSU è composta dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente.

Le liste vanno formulate con un'adeguata rappresentatività delle categorie e generi di lavoratori (operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c.).

Fermo quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23 luglio 1993 al titolo "rappresentanze sindacali", punto B (parità dei costi per le aziende) e nel T.U. sulla Rappresentanza del 2014 e salvo preesistenti clausole più favorevoli, Il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 1) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano da 15 fino a 70 dipendenti
- 2) 4 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano da 71 fino a 150 dipendenti
- 3) 5 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano da 151 fino a 230 dipendenti
- 4) 7 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano da 231 fino a 400 dipendenti
- 5) 1 ulteriore componente, ogni gruppo di 150 dipendenti eccedenti i 400, in aggiunta a quelli del precedente punto 4).

Essi restano in carica 3 anni ed i loro nominativi vengono comunicati per iscritto alla Direzione aziendale tramite l'Associazione imprenditoriale competente.

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la RSU saranno considerate utili al momento della relativa elezione.

I componenti la RSU subentrano ai dirigenti RSA nella titolarità dei diritti, permessi, agibilità sindacali di cui alla legge n. 300/70 nonché delle tutele, già spettanti per le disposizioni di cui agli artt. 18 e 22, della stessa legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, già previste da accordi collettivi di diverso livello, per quanto riguarda la RSU in tema di diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle competenti sedi negoziali si dovrà procedere, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione delle regolamentazioni, anche in ordine alla quota da trasferire ai componenti della RSU. In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali, con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Per i rapporti con la Direzione aziendale la RSU potrà farsi assistere dai lavoratori dei reparti interessati, in relazione alle materie in discussione.

Per l'espletamento dei propri compiti, ivi compresi quelli ad essa demandati dall'art. 88 (Ambiente di lavoro) quali componenti la Commissione ambiente, la RSU dispone di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a:

- 2 ore per ogni dipendente in forza all'unità produttiva per le aziende che occupano da 15 fino a 70 dipendenti;

- 2 ore e 15 minuti per ogni dipendente in forza all'unità produttiva per le aziende che occupano da 71 fino a 150 dipendenti;
- 2 ore e mezza per ogni dipendente in forza all'unità produttiva per le aziende che occupano oltre 150 dipendenti.

Vengono così assorbiti quelli spettanti alle RSA a norma dell'art. 23 della legge n. 300/'70, nonché quelli a suo tempo concessi per consuetudine ai componenti le Commissioni Interne.

Del monte ore di cui sopra potranno essere beneficiari i lavoratori non facenti parte delle RSU ma chiamati ad affiancarla nell'esercizio dei compiti di cui al comma tredicesimo.

I permessi devono essere richiesti, di norma per iscritto e con preavviso di 24 ore, dalla RSU o dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, alle Direzioni aziendali, indicando il nominativo dei beneficiari. Il loro godimento deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento produttivo.

Nel rispetto della legge n. 300/'70 e dell'Accordo interconfederale 20.12.'93 e del T.U. sulla Rappresentanza del 2014, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della RSU, permessi per i suoi componenti, diritto all'informazione ecc.).

Le elezioni saranno svolte secondo le modalità indicate dall' Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e dal T.U. sulla Rappresentanza del 2014 in funzione delle esigenze di lavoro. Saranno infatti presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per luogo e calendario; mentre l'azienda metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto (tutti i dipendenti non in prova in forza alla data delle elezioni).

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/'85 sul riconoscimento giuridico dei Quadri, le aziende prendono atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiarano che nelle RSU costituite ai sensi del presente articolo si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e del T.U. sulla Rappresentanza del 2014.

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Art. 14 - Commissioni Interne e Delegato d'Impresa

Per i compiti delle Commissioni Interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Per le imprese da 5 a 14 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo interconfederale 18.4.1966 inerente il Delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Art. 15 - Assemblee

Nelle aziende sopra i 15 dipendenti (*) potranno essere promosse, congiuntamente o singolarmente dalle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee per tutto il personale per la trattazione dei problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda in fabbrica o nelle immediate vicinanze, ma comunque fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee saranno svolte in modo tale da consentire la partecipazione di tutti i lavoratori, garantendo l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Nelle lavorazioni a turni od a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata

articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

Normalmente le assemblee saranno tenute all'inizio od alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni fino a due per ogni Organizzazione firmataria del contratto.

Le Organizzazioni che intendono convocare l'assemblea dovranno far pervenire alla Organizzazione competente dei datori di lavoro e, per conoscenza, alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni competenti dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.

Le rappresentanze sindacali dei lavoratori indicheranno all'azienda, prima dell'assemblea, i nominativi dei dirigenti sindacali esterni eventualmente partecipanti.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato per ciascun anno a 10 ore nelle unità produttive con più di 15 dipendenti e ad 8 ore in quelle fino ai 15.

Nei comprensori di cui alla prima parte del CCNL potranno svolgersi 2 assemblee interaziendali per anno, in sedi che verranno di volta in volta definite, con la proporzionale riduzione del numero delle assemblee retribuite.

Le assemblee sono compensate con la retribuzione ordinaria, che ciascun lavoratore avrebbe percepito, se avesse prestato l'attività lavorativa secondo l'orario normale di lavoro.

Il numero massimo di assemblee nell'anno è fissato in 8.

(*) Cfr. comma 11

Art. 16 - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali ad esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giornate all'anno per ciascun lavoratore.

Il permesso deve venire espressamente richiesto dalle Organizzazioni dei lavoratori interessate con lettera indirizzata all'Associazione competente dei datori di lavoro e per conoscenza all'azienda.

L'appartenenza agli organi di cui al primo comma e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni competenti dei datori di lavoro, che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

Art. 17 - Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali

a) Cariche sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta una aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300.

Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro, essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti degli istituti contrattuali fino ad un massimo di tre anni.

Nei casi di aspettativa sindacale si fa luogo alla rivalutazione del trattamento di fine rapporto maturato al momento del distacco.

b) Cariche pubbliche

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa a richiesta una aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300. Il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino ad un massimo di due anni.

Art. 18 - Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto ed alle Rappresentanze sindacali dei lavoratori di far affiggere in un apposito albo e/o schermi elettronici comunicazioni firmate da un responsabile dei medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 19 - Versamento dei contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali l'azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega.

All'azienda verrà consegnata delega individuale, da intendersi con validità annuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore. Essa si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta dell'interessato, da comunicare almeno 30 giorni prima della scadenza, che sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché della percentuale, pari all'1%, sul minimo tabellare e sull'IPO in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e di versamento non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza, mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

PARTE III

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPITOLO 6 - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20	- Assunzione	pag. 33
Art. 21	- Periodo di prova	pag. 33
Art. 22	- Rapporto di lavoro a tempo determinato	pag. 34
Art. 23	- Contratto di somministrazione di lavoro	pag. 36
Art. 24	- Contratto di lavoro a tempo parziale	pag. 36
Art. 25	- Disciplina dell'apprendistato	pag. 37

CAPITOLO 7 - INQUADRAMENTO

Art. 26	- Classificazione del personale	pag. 46
Art. 27	- Cumulo di mansioni	pag. 52
Art. 28	- Passaggio di mansioni	pag. 52
Art. 29	- Passaggi di qualifica	pag. 53
Art. 30	- Verifica del sistema classificatorio	pag. 53

CAPITOLO 8 - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

Art. 31	- Orario di lavoro	pag. 54
Art. 32	- Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute	pag. 55
Art. 33	- Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro	pag. 56
Art. 34	- Accesso ai locali dell'azienda	pag. 56
Art. 35	- Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni	pag. 56
Art. 36	- Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali	pag. 57
Art. 37	- Lavoro delle donne e dei minori	pag. 57
Art. 38	- Riposo settimanale e giorni festivi	pag. 58
Art. 39	- Trattamento economico per la festività della Pasqua	pag. 58
Art. 40	- Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali	pag. 58
Art. 41	- Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro	pag. 59
Art. 42	- Ferie	pag. 60

CAPITOLO 9 - DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Art. 43	- Quadri	pag. 61
Art. 44	- Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia	pag. 61

CAPITOLO 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 45	- Trattamento economico contrattuale	pag. 63
Art. 46	- Elementi della retribuzione	pag. 63
Art. 47	- Minimi contrattuali	pag. 64
Art. 48	- Scatti di anzianità	pag. 65
Art. 49	- Lavoro a cottimo	pag. 65
Art. 50	- Retribuzione oraria e giornaliera	pag. 67
Art. 51	- Corresponsione della retribuzione	pag. 68
Art. 52	- 13 ^a mensilità	pag. 68
Art. 53	- Indennità speciali per i lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 26	pag. 69
Art. 54	- Trasferta	pag. 69
Art. 55	- Trasferimento	pag. 70
Art. 56	- Welfare - Previdenza complementare - Previmoda	pag. 70
Art. 57	- Welfare - Assistenza sanitaria integrativa - Sanimoda	pag. 71

CAPITOLO 11 - PERMESSI, CONGEDI, ASSENZE E FORMAZIONE

Art. 58	- Permessi	pag.	72
Art. 59	- Aspettativa	pag.	72
Art. 60	- Malattia e infortunio	pag.	72
Art. 61	- Assenze	pag.	76
Art. 62	- Congedo matrimoniale	pag.	76
Art. 63	- Servizio militare	pag.	76
Art. 64	- Trattamento per maternità e paternità	pag.	77
Art. 65	- Congedi parentali e per malattia dei figli	pag.	77
Art. 66	- Congedi per donne vittime di violenza di genere	pag.	78
Art. 67	- Lavoratori diversamente abili	pag.	78
Art. 68	- Volontariato	pag.	78
Art. 69	- Lavoratori studenti e corsi di studio	pag.	78
Art. 70	- Lavoratori immigrati	pag.	79
Art. 71	- Trattamenti previdenziali ed assicurativi	pag.	79
Art. 72	- Formazione	pag.	79

CAPITOLO 12 - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 73	- Norme comportamentali	pag.	81
Art. 74	- Inizio e fine del lavoro	pag.	81
Art. 75	- Consegna e conservazione strumenti, macchine, utensili e materiale	pag.	81
Art. 76	- Visite di inventario e di controllo	pag.	82
Art. 77	- Regolamento interno	pag.	82
Art. 78	- Reclami e controversie	pag.	82
Art. 79	- Trattenute per risarcimento danni	pag.	83
Art. 80	- Provvedimenti disciplinari	pag.	83
Art. 81	- Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	pag.	84
Art. 82	- Licenziamento per mancanze	pag.	84

CAPITOLO 13 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 83	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni	pag.	86
Art. 84	- Trattamento di fine rapporto	pag.	86
Art. 85	- Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro	pag.	87
Art. 86	- Indennità in caso di morte	pag.	87
Art. 87	- Cessione, trasformazione e trapasso di azienda	pag.	88

Art. 20 - Assunzione

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto
- 2) l'inquadramento ai sensi dell'art. 26
- 3) il trattamento economico iniziale
- 4) la durata del periodo di prova
- 5) il luogo di lavoro
- 6) i dati di registrazione a libro matricola
- 7) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- a) scheda anagrafica e professionale (ex libretto di lavoro) o certificato sostitutivo
- b) documentazione relativa alle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso, e quella prevista dalle disposizioni di legge
- c) stato di famiglia e documenti necessari per fruire dell'assegno nucleo familiare
- d) carta di identità o documento equipollente
- e) codice fiscale.

È facoltà dell'azienda il richiedere, se da essa è ritenuto necessario, il certificato degli studi compiuti, nonché il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, ove giustificato dal tipo di mansioni o dalle responsabilità che intende affidare al lavoratore, ha facoltà di richiederli, con motivazione scritta, informazioni su eventuali precedenti penali mediante produzione dei relativi certificati rilasciati dalle Autorità giudiziarie competenti.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno, la modulistica riguardante la scelta del conferimento del TFR (informativa Previmoda) ed i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa cogente in materia di privacy.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio ed a notificare i successivi mutamenti.

Art. 21 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione oltre i limiti sottoindicati.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Il periodo di prova è ridotto da sei mesi a quattro mesi o da quattro mesi a tre mesi per i seguenti lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 26:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività.

Per i lavoratori che nei dodici mesi precedenti hanno prestato attività nella stessa azienda e nella medesima mansione con contratto a termine, somministrazione di lavoro ecc. il periodo di prova, nel caso di riassunzione, sarà pari alla differenza tra il periodo prestato ed i mesi indicati nella tabella in calce e comunque non inferiore a 2 settimane.

Ai lavoratori di cui ai gruppi Q), 1) e 2) dell' art. 26, per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, e, qualora essa sia avvenuta per licenziamento, l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Per i lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 26 la retribuzione sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Categorie e posizioni organizzative	Mesi
A, B1 ^a , B2 ^a	6
C1 ^a , C2 ^a	4
D1 ^a , D2 ^a , E1 ^a , E2 ^a	3
E 3 ^a , F	2

Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

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, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

Su richiesta l'azienda informerà annualmente la RSU o in assenza le OO.SS. sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato. A loro volta la RSU e/o le OO.SS. comunicheranno i dati all'Osservatorio Nazionale.

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 una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Fatti salvi i casi comunque esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato non può superare il 32% del

numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, calcolato in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre), con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. È comunque sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 81/2015, sono inoltre esenti dal citato limite quantitativo i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, riferite 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, o al lancio di un nuovo marchio. 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. Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015.

In base all'art. 19, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il limite di 24 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/promozione in showroom/fiere.

Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

- nell'ipotesi in cui il primo e/o il secondo contratto a termine siano stipulati per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, come sopra definite, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- assunzione di soggetti percettori di ammortizzatori sociali di qualunque natura, nell'ambito della durata degli stessi;
- assunzione di soggetti iscritti nelle liste di cui alla Legge n. 68/1999;
- assunzione di soggetti con un'invaldità permanente certificata di almeno il 20%;
- in ogni altro caso individuato dai contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015.

È sufficiente che i requisiti di cui sopra sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

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 tempo determinato 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 tempo determinato 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.

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui all'art. 21 è ridotta della metà.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trova applicazione l'art.83 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.

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. 81/2015 e successive modificazioni.

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di due o più contratti a termine nella stessa azienda, si applica quanto previsto dal medesimo articolo ai successivi commi 2, 3 e 4. Il lavoratore ha infatti diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato per le medesime attività svolte, purché eserciti per iscritto la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del suo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il lavoratore al momento dell'assunzione sarà portato a conoscenza di quanto sopra riportato.

Art. 23 - Contratto di somministrazione di lavoro

Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Art. 24 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si fa riferimento alle leggi vigenti.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato anche un mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta e a favorire diversi processi organizzativi, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da un atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità. L'orario di lavoro part-time potrà essere di tipo orizzontale, verticale, misto;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.

Nel rispetto delle norme contrattuali, che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. In considerazione delle specifiche esigenze produttive, tecniche ed organizzative del ciclo conciarario è consentita la prestazione di lavoro aggiuntiva rispetto al minor orario concordato.

Anche in virtù degli elementi conoscitivi acquisiti in sede di Osservatorio Nazionale, le parti firmatarie si danno atto dell'opportunità di procedere, nel corso della vigenza contrattuale, ad un approfondimento dell'istituto.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Art. 25 - Disciplina dell'apprendistato

Le parti sociali, in conformità ed attuazione rispetto a quanto disposto dalla normativa e dagli accordi interconfederali vigenti convengono di ampliare l'apprendistato a tutte le tipologie legislativamente previste e di seguito normate.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti leggi e dalle disposizioni del presente contratto.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si applica la relativa normativa legislativa vigente e gli accordi interconfederali.

a) Apprendistato per qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore.

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante è riservato agli adolescenti e ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni che possono così essere assunti in tutti i settori di attività per assolvimento anche dell'obbligo di istruzione.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di apprendistato per qualifica e per diploma professionalizzante deve avere sempre forma scritta con indicazione del piano formativo individuale e della qualifica da conseguire a fine percorso. Deve, inoltre, prevedere un monte ore di formazione, sia esterna che interna all'azienda, nonché la registrazione della formazione su apposito libretto e l'affiancamento dell'apprendista di un tutor/referente aziendale con competenze adeguate. È vietato il cottimo ed in generale le prestazioni ad incentivo.

b) Apprendistato professionalizzante

Il contratto può essere instaurato con i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze base, trasversali e tecnico-professionali. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n.226, del 17 ottobre 2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere anche finanziata per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art.18 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

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

8, art. 42 del D. lgs. n. 81/2015, nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti, non è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante se il datore di lavoro non ha mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti ad esclusione di coloro che non hanno terminato il periodo ed al netto di 2 contratti di apprendistato non trasformati in rapporto a tempo indeterminato.

Gli apprendisti, assunti in violazione dei limiti appena detti, sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni delle categorie E2^a, E1^a, D2^a, D1^a, C2^a, C1^a, B2^a, B1^a, A con questa durata massima e suddivisione:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi
E2 ^a	30	10	10	10
E1 ^a	36	12	12	12
D2 ^a	36	12	12	12
D1 ^a	36	12	12	12
C2 ^a	36	12	12	12
C1 ^a	36	12	12	12
B2 ^a	36	12	12	12
B1 ^a	36	12	12	12
A	36	12	12	12

L'inquadramento ed il trattamento economico sono:

- nel primo periodo, inquadramento a due categorie e p.o. inferiori a quella finale e corrispondente retribuzione;
- nel secondo periodo, inquadramento ad una categoria e p.o. inferiore a quella finale e corrispondente retribuzione;
- nel terzo periodo, inquadramento ad una categoria e p.o. inferiore a quella finale, mentre la retribuzione sarà pari a quella prevista per la categoria di destinazione finale.

La retribuzione spettante è composta dal minimo tabellare, dall'IPO e dall'EDR.

È fatto divieto di retribuzione a cottimo. L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica prima della scadenza del periodo di apprendistato e gli devono essere applicate le tariffe del cottimo.

L'assunzione può prevedere un periodo di prova di effettivo servizio non superiore a due mesi, e deve essere indicato nella lettera di assunzione. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti, può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Il periodo di prova è pertanto sospeso in caso di fruizione del periodo feriale e per eventi quali la malattia, l'infortunio, la malattia professionale, la maternità, i congedi parentali o altra causa involontaria di sospensione del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni.

Il periodo di prova incide sulla durata dell'apprendistato e sull'anzianità di servizio.

La durata minima del periodo di apprendistato è pari a 6 mesi mentre la durata massima è pari a 3 anni. Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato applicabile sul terzo periodo della tabella è ri-

conosciuta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

I periodi di apprendistato professionalizzante iniziati presso altre aziende conciarie devono essere computati per intero nella nuova azienda, sempreché riguardino le stesse mansioni e l'interruzione tra i periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini del periodo di apprendistato professionalizzante, i periodi svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione. In caso di apprendistato inferiore a 36 mesi, la durata dei 3 periodi sarà proporzionalmente riparametrata.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analoga categoria e posizione organizzativa; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Agli apprendisti vengono corrisposti trattamenti assistenziali che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

Circa la comunicazione, l'attestazione, il controllo ed i termini di conservazione del posto, vale quanto disciplinato nell'art. 60 del presente CCNL.

La durata del periodo di ferie è pari a 30 giorni di calendario per età inferiore a 16 anni, mentre di 4 settimane per quelle superiori.

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

Il datore di lavoro non può recedere dal contratto prima della sua naturale scadenza se non per giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato entrambe le parti possono recedere dal contratto ai sensi di quanto previsto dalla legge. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca si applica ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il contratto deve avere forma scritta ed indicare la qualifica da conseguire, la durata del percorso e il piano formativo individuale. Quest'ultimo dovrà essere allegato al contratto, a pena di nullità e di trasformazione immediata del contratto a tempo indeterminato.

I percorsi di apprendistato di alta formazione non presuppongono necessariamente una scissione fra attività lavorativa e frequenza a corsi teorici di livello secondario, universitario o simili, ma l'attività svolta in azienda potrà pienamente integrare la formazione se ciò è stabilito nel piano formativo individuale e consentito dalla Regione, dalle associazioni datoriali e sindacali territoriali nonché dagli istituti formativi sentiti sul punto.

Le regole specifiche per la disciplina di tale tipologia di apprendistato e la sua durata sono rimesse alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali sindacali e dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Formazione

I principi contenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione in ogni tipologia di apprendistato.

La formazione è articolata per moduli e suddivisa in argomenti sia di carattere trasversale, validi per

tutti gli apprendisti, sia di contenuto specifico per gruppi di profili omogenei, così da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per il proficuo inserimento dell'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Area	Gruppi professionali omogenei
AMMINISTRATIVA	- contabilità industriale - personale/organizzazione - sistemi informatici
COMMERCIALE	- vendite/acquisti/manifestazioni fieristiche e promotion/marketing - logistica/magazzini/spedizioni/arrivi
TECNICO/PRODUTTIVA	- produzione e conduzione impianti - manutenzione - ambiente (interno e/o esterno) sicurezza/qualità - progettazione/tecnologia prodotto - laboratorio/ricerca/sviluppo

L'apprendista che nell'ambito di precedente rapporto abbia seguito moduli di formazione, previsti per lo stesso profilo professionale, è esentato dalla frequenza dei moduli già completati.

Nel piano formativo individuale (P.F.I.), da allegare al contratto di apprendistato, viene descritto il percorso formativo con un dettagliato programma ed una articolazione della formazione divisa per argomenti e corrispondente a numero di ore di formazione. Il P.F.I. potrà subire modifiche a seguito di variate esigenze organizzative e/o produttive, su valutazione dell'impresa, accettata da tutor e apprendista.

L'apprendista deve frequentare con regolarità, diligenza e profitto le attività formative.

La formazione, interna o esterna all'azienda, si svolge in 120 ore annue.

Potranno essere ridotte a 80 qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di idoneo attestato di qualifica equivalente, con una riduzione della durata del periodo di apprendistato sul terzo periodo di 6 mesi.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro (non meno di 80 ore medie annue), è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alle competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio o per la diversa durata prevista dall'offerta formativa pubblica, fatta salva la riduzione in corrispondenza al titolo di studio posseduto.

Le modalità e le articolazioni della formazione sono definite aziendalimente e devono rispettare i seguenti criteri:

- 1) La formazione di carattere trasversale, qualora l'azienda non si avvalga dell'offerta formativa pubblica, deve includere anche: nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro, diritti e doveri nel rapporto di lavoro, conoscenza dell'organizzazione interna del ciclo produttivo (le ore vanno collocate all'inizio dell'orario di lavoro).
- 2) La formazione professionalizzante va realizzata in alternanza con esercitazioni on the job, in affiancamento e con moduli di formazione teorica.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale sono prioritariamente oggetto di formazione interna, mentre le altre, possono essere svolte internamente solo laddove ci sia:

- presenza in azienda di risorse umane, con esperienza e titolo di studio adeguato, idonee a trasferire conoscenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;

- locali idonei (anche esterni all'azienda) in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali; a titolo indicativo si ritengono idonei i locali distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione e dotati di strumenti adeguati alle modalità di formazione da erogare.

La capacità formativa interna deve essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio Nazionale, presso l'UNIC.

L'Osservatorio Nazionale predispone un fac-simile di dichiarazione e comunicazione della capacità formativa interna dell'azienda. L'Osservatorio Nazionale realizza annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti e sulla formazione erogata.

Per lo svolgimento della formazione è fondamentale la presenza di un tutor ai sensi del decreto Min. del Lavoro n. 22 del 28 febbraio del 2000.

La formazione effettuata, i crediti formativi maturati e le competenze acquisite durante il percorso di apprendistato, anche se privo di conferma, vanno registrate nel libretto formativo, approvato dal D.M. 10/10/2005. La direzione aziendale informa le RSU/OO.SS. territoriali sull'andamento dei contratti di apprendistato.

Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

Contenuti formativi a carattere trasversale

Le attività formative trasversali saranno articolate sulla base dei seguenti contenuti:

Modulo 1 - Salute e sicurezza sul lavoro

- Aspetti normativi e organizzativi della sicurezza sul lavoro
- Fattori di rischio. Strumenti e metodi per la prevenzione
- Sicurezza e misure di protezione individuale

Modulo 2 - Disciplina del rapporto di lavoro

- Disciplina legislativa del rapporto di lavoro e degli istituti contrattuali (CCNL ed accordi integrativi aziendali)
- Diritti e doveri dei lavoratori
- Elementi generali relativi alla retribuzione, previdenza ed al costo del lavoro

Modulo 3 - Organizzazione e competenze relazionali

- Natura/attività dell'azienda, contesto economico di settore (struttura filiera, mercato ecc.)
- Condizioni e fattori di redditività dell'impresa (ciclo di lavorazione, prodotti, certificazioni ecc.)
- Struttura organizzativa aziendale
- Competenze relative al ruolo professionale ed all'attività svolta
- Comunicazione efficace nel contesto lavorativo
- Analisi e risoluzione di situazioni problematiche
- Conoscenze linguistiche

Contenuti formativi a carattere professionalizzante

Le attività formative a carattere specifico sono indicate per aree di attività e gruppi professionali omogenei. Il dettaglio e l'approfondimento delle stesse dovranno essere funzionali alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

AREA DI ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

A. contabilità industriale

Contenuti:

- mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti
- strumenti di lavoro e software applicativi
- servizi amministrativi e flussi informativi

- contabilità generale ed analitica, elementi di bilancio aziendale
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici
- organizzazione riunioni
- principi e tecniche di tutela della privacy
- gestione rapporti con fornitori, clienti, banche ecc.
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: receptionist/centralinista; segretario/a qualificato; addetto contabilità generale, industriale e/o di settore; segretario/a di direzione; responsabile area amministrativa.

B. personale/organizzazione

Contenuti:

- mercato di riferimento dell'azienda e suoi prodotti
- legislazione del lavoro, CCNL ed eventuali accordi integrativi aziendali
- strumenti di lavoro e software applicativi
- tecniche di selezione e valutazione del personale
- elaborazione retribuzioni e conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici
- organizzazione riunioni ed eventi
- principi e tecniche di tutela della privacy
- analisi e soluzione dei problemi interrelazionali
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: addetto paghe e contributi; addetto amministrazione e gestione del personale; responsabile gestione risorse umane.

C. sistemi informatici

Contenuti:

- mercato di riferimento dell'azienda e suoi prodotti
- strumenti e tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività
- sistemi informatici e tecniche di gestione delle reti (interne ed esterne)
- programmazione e linguaggi informatici
- elaborazione e gestione elettronica di dati e informazioni
- principi e tecniche di sicurezza informatica e salvataggio dati
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: programmatore; analista; addetto gestione/elaborazione dati; tecnico hardware/software; web designer; amministratore di rete; addetto alla sicurezza informatica.

AREA DI ATTIVITÀ COMMERCIALE

D. vendite / acquisti / manifestazioni fieristiche e promotion / marketing

Contenuti:

- mercati di riferimento (approvvigionamento e vendita) dell'azienda, reti commerciali e distributive
- materie prime e loro caratterizzazione (origine, scelta ecc.), cicli produttivi
- classificazione dei prodotti per caratteristiche merceologiche, tipologia di lavorazione, destinazioni d'uso, caratteristiche di impiego e scelta
- gestione rapporti, trattative e ordini con clienti e fornitori
- elementi di marketing generale e specificità aziendali
- organizzazione e gestione logistica e trasporti
- strumenti di lavoro e software applicativi
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici

- organizzazione riunioni ed eventi, comunicazione interna ed esterna
- eventi fieristici e commerciali dei mercati di interesse, ricerche di mercato
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: addetto acquisti; addetto import/export; assistente ufficio fiere e commerciale; addetto/assistente ufficio marketing; responsabile approvvigionamenti e acquisti; responsabile gestione ordini e clienti; responsabile eventi e fiere; responsabile commerciale e/o marketing.

E. logistica / magazzini / spedizioni / arrivi

Contenuti:

- mercati di riferimento dell'azienda e suoi prodotti
- caratteristiche merceologiche dei prodotti e loro destinazioni d'uso
- strumenti di lavoro e conoscenza di software applicativi connessi con l'attività
- predisposizione e gestione dei documenti di trasporto
- utilizzo di attrezzature per la movimentazione e gestione degli stessi
- organizzazione e gestione logistica e spedizioni
- comunicazione interna ed esterna
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: addetto magazzino e movimentazione; addetto misurazioni e imballaggio; addetto spedizioni; responsabile magazzini e spedizioni.

AREA DI ATTIVITÀ TECNICO / PRODUTTIVA

F. produzione e conduzione impianti

Contenuti:

- attività dell'azienda e mercati di riferimento
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari
- principi di chimica e tecnologia conciaria
- caratteristiche chimico-fisiche di materie prime, semi lavorati e prodotti finiti
- corrette modalità di carico del pellame in macchine/impianti
- regolazione e impostazione dei parametri di esercizio (spessore, pressione, livello di finitura ecc.) dei macchinari
- dosaggio degli eventuali ausiliari chimici e messa a punto delle miscele
- controllo dei risultati delle operazioni condotte attraverso la verifica dei pellami lavorati
- identificazione e correzione di eventuali errori o non conformità derivanti dall'impiego delle attrezzature o dalle caratteristiche dei pellami
- pulizia e manutenzione ordinaria di attrezzature/impianti
- modalità di raccolta e recupero degli scarti di lavorazione
- strumenti di lavoro ed eventuali software applicativi
- comunicazione interna ed esterna
- fattori di redditività ed efficienza, costi, standard aziendali di riferimento, certificazioni
- innovazione di prodotto, di processo, tecnologica
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: operatore polivalente di reparto (riviera, concia ecc.); bottalista riviera-concia; bottalista pelli da pellicceria; bottalista di tintura e ingrasso; addetto alle lavorazioni meccaniche (scarnatore, incluso lo scarnatore di pelli da pellicceria, spaccatore, rasatore, smerigliatore, addetto alla messa a vento, addetto alla stiratura, palissonatore, raffinator ecc.); addetto inchiodatura e intelaiatura; addetto alla rifinitura (rifinitore a spruzzo, operatore spalmatrice e stampa, tamponatore, lissatore, operatore tecnico-grafico con utilizzo del laser e/o serigrafie ecc.); selezionatore grezzo; selezionatore wet-blue o semilavorato; selezionatore finito; rifilatore; responsabile di reparto/capo squadra.

G. manutenzione

Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e processo produttivo
- caratteristiche tecnologiche, meccaniche e di processo di macchinari, impianti e attrezzature e relative tecniche di manutenzione
- interpretazione della documentazione tecnica di pertinenza (schemi, manuali ecc.)
- modalità operative e standard aziendali, programmi di manutenzione, messa a punto e regolazione
- individuazione ed eliminazione di guasti e malfunzionamenti
- conoscenza dei principali software applicativi funzionali alle esigenze di servizi
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: meccanico attrezzista; addetto alla manutenzione degli impianti produttivi; mantentore elettro-meccanico; capo squadra manutenzione impianti; tecnico manutenzione impianti termoidraulici; responsabile controllo e coordinamento servizi tecnici.

H. ambiente interno e/o esterno / sicurezza / qualità

Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e mercati di riferimento
- predisposizione, controllo e gestione della documentazione di pertinenza (normativa di riferimento, schede controllo qualità, schede tecniche di prodotto, registrazioni ambientali ecc.)
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari
- principi di chimica e tecnologia conciaria
- normativa di riferimento
- strumenti e software applicativi funzionali alle attività di controllo e valutazione
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici
- predisposizione, gestione e controllo della documentazione (manuali, procedure, istruzioni, registrazioni)
- organizzazione riunioni e coordinamento attività
- comunicazione interna ed esterna, gestione rapporti con clienti, fornitori ed enti
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: operatore impianti di depurazione; addetto gestione impianti di depurazione e/o abbattimento; addetto/responsabile qualità e/o ambiente; addetto/responsabile salute e sicurezza.

I. progettazione / tecnologia prodotto

Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e mercati di riferimento
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari
- principi di chimica e tecnologia conciaria
- caratteristiche chimico-fisiche di materie prime, semi lavorati e prodotti finiti
- strumenti informatici e software applicativi
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici
- predisposizione di ricette di lavorazione e documentazione tecnica di processo
- comunicazione interna ed esterna
- innovazioni di prodotto e processo
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: addetto preparazione colori e ingrassi; addetto preparazione tinture per pelli da pelliccia; addetto sviluppo ricettazioni; addetto controllo e gestione impianti tecnologici; tecnologo di processo; designer/stilista materiali.

L. laboratorio / ricerca / sviluppo

Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e mercati di riferimento
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari
- principi di chimica e tecnologia conciaria
- caratteristiche chimico-fisiche di materie prime, semi lavorati e prodotti finiti
- utilizzo di strumenti informatici e software applicativi
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici
- esecuzione di prove chimiche, fisiche ed eventualmente biologiche, elaborazione e valutazione dei risultati
- taratura e calibratura di strumenti
- normativa generale e tecnica applicabile ai singoli prodotti
- standard aziendali di riferimento
- comunicazione interna ed esterna
- innovazioni di prodotto e processo
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta

A titolo esemplificativo: addetto prove e analisi di laboratorio; tecnologo di ricerca e sviluppo nuovi prodotti; coordinatore sviluppo prodotti e processi; responsabile laboratorio controllo qualità; responsabile laboratorio ricerca e sviluppo.

Art. 26 - Classificazione del personale

Dal 1° gennaio 2001 i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.

Categorie e posizioni organizzative	Ex Livelli
A	8°
B1 ^a	7°
B2 ^a	6°
C1 ^a	5°
C2 ^a	4°
D1 ^a	4°
D2 ^a	3°
E1 ^a	2°
E2 ^a	2°
E3 ^a	1° bis
F	1°

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nelle posizioni organizzative viene effettuato sulla base delle sottostanti declaratorie e profili.

Dove non esistano già le nuove figure professionali con relativa posizione organizzativa, l'azienda, sempre che queste figure siano compatibili con la tecnologia aziendale, ricercherà nella distribuzione delle mansioni le modifiche funzionali alla realizzazione di tali figure, passando anche attraverso addestramento e fasi sperimentali reversibili.

Categoria A

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori quadri che ricoprono posizioni preposte ad importanti settori di attività aziendale che richiedono:

- conoscenza specifica e pluriennale esperienza in più discipline da integrare tra loro, maturate anche attraverso il presidio di posizioni appartenenti alle categorie inferiori
- ampia discrezionalità di poteri ed autonomia direttiva ai fini dello sviluppo e dell'attivazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale
- responsabilità di coordinamento e di controllo di unità organizzative di notevole importanza
- responsabilità economiche di impatto rilevante per l'azienda e che comportano l'assunzione di decisioni integrate con più aree funzionali e la gestione di risorse aziendali in misura rilevante.

Appartengono alla presente categoria inoltre, previo superamento di apposito giudizio di idoneità, i ricercatori in possesso di diploma di laurea e con esperienza di lavoro di almeno otto anni post-laurea in attività di ricerca, acquisita attraverso borse di studio, dottorati di ricerca o da altri canali equivalenti di formazione, con capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore di preminente attività, con buona conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

Categoria B

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori impiegati con funzioni direttive, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, che richiedono:

- conoscenza ed esperienza pluriennale in più attività, tra loro connesse, maturata anche in posizioni appartenenti a categorie inferiori
- responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione di significativi programmi aziendali, che comportano l'assunzione di decisioni con un ampio grado di autonomia, i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo
- responsabilità, coordinamento, controllo e sviluppo di unità organizzative e di risorse umane di notevole importanza.

Profili posizione organizzativa 1^a

Profili impiegati (I)

- responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento con oltre 30 dipendenti
- responsabile laboratorio controllo qualità
- responsabile delle politiche di marketing che coordina la realizzazione di iniziative pubblicitarie e promozionali
- capo ufficio commerciale, responsabile della gestione degli ordini e dei servizi alla clientela
- ricercatore in possesso di diploma di laurea con esperienza specifica o pluriennale nel campo della ricerca che coordina in maniera completamente autonoma l'attività di altro personale
- responsabile acquisti che conduce direttamente, nell'ambito delle deleghe ricevute, le trattative di acquisto.

Profili posizione organizzativa 2^a

Profili impiegati (I)

- responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento fino a 30 dipendenti
- responsabile settore amministrativo
- responsabile amministrazione personale
- specialista tecnico di laboratorio in possesso di cultura tecnico scientifica a livello universitario, di una solida esperienza specifica e di competenza e capacità che gli consentono di operare con rilevante autonomia operativa e decisionale all'interno degli obiettivi prefissati.

Categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati con mansioni di concetto, le qualifiche speciali di equivalente professionalità e gli operai in possesso di elevata qualificazione professionale, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- facoltà di iniziativa e completa autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro
- esperienza specialistica consolidata delle mansioni svolte e delle problematiche connesse, maturata attraverso adeguati percorsi formativi
- guida, coordinamento e controllo di squadre di operai
- esperienza approfondita di più specializzazioni tra loro collegate e di tutte le loro applicazioni operative.

Profili posizione organizzativa 1^a

Profili impiegati (I)

- responsabile import/export
- tecnico responsabile degli impianti di depurazione delle acque di scarico

- tecnico responsabile del controllo e del coordinamento dei servizi tecnici
- tecnico responsabile di produzione
- impiegati amministrativi con specifica competenza nella contabilità generale, industriale e/o di settore
- impiegati addetti ad operazioni che comportano rapporti con clienti e fornitori, con responsabilità ed autonomia funzionale.

Profili qualifiche speciali (Q.S.)

- capo squadra che guida e coordina squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti alla categoria D
- capo squadra che, pur guidando squadre che comporterebbero l'inquadramento nella categoria D, svolgono però mansioni di particolare importanza e responsabilità paragonabili a quelle dei lavoratori di cui al profilo precedente.

Profili operai (O)

- operaio macchinista di pellicceria che, in base a verificata professionalità ed esperienza di lavoro, esegue sulle macchine scarnatrici a disco operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio delle pelli in quanto possono incidere sull'integrità della pelle stessa
- preparatore responsabile di colori grassi ed ingredienti chimici ed addetto alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e del controllo, e conseguente completa responsabilità del prodotto, possibilmente con l'uso anche di strumenti computerizzati
- addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli, che comporta la completa responsabilità ed autonomia nella classificazione del grado e della qualità delle pelli in base alle esigenze flessibili dei clienti.

Profili posizione organizzativa 2^a

Profili impiegati (I)

- assistente di marketing che secondo le direttive ricevute organizza le relative attività operative
- tecnologo di ricerca in possesso di cultura tecnico scientifica a livello universitario e/o equivalente, responsabile dello svolgimento di singoli temi di ricerca.

Profili operai (O)

- preparatori di colori, grassi ed ingredienti chimici ed addetti alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e del controllo, con piena autonomia del lavoro stesso
- personale che esegue su macchine a nastro (es. spaccatrici) operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche, con particolare messa a punto dello spessore, in quanto possono incidere sull'integrità della sostanza pelle
- addetti al montaggio e alla messa a punto o alla riparazione, con la modifica di gruppi e impianti meccanici o di impianti elettrici, che interpretano schemi costruttivi di particolare complessità e relativi schemi funzionali
- bottalista di tintura con responsabilità di variazioni di dosaggio e del controllo.

Categoria D

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati d'ordine con mansioni di natura tecnico/amministrativa, qualifiche speciali ed operai con mansioni operative, produttive, manutentive o di controllo,

cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- facoltà di iniziativa, variabilità e responsabilità per quanto attiene alle modalità di svolgimento del lavoro
- autonomia esecutiva nell'ambito delle proprie mansioni
- approfondite conoscenze professionali teoriche e pratiche relative alla propria specializzazione, acquisite anche attraverso percorsi formativi ed accompagnate da prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione
- guida e controllo di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità e generiche conoscenze tecniche.

Profili posizione organizzativa 1^a

Profili impiegati (I)

- operatore esperto su elaboratore elettronico
- disegnatore particolarista, che su istruzioni del progettista, provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati, fondamenta, cunicoli ed alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera
- addetto al centro elaborazione dati che provvede, in base a procedure standardizzate, alla raccolta e verifica del materiale in input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti
- segretaria dattilografa con conoscenza di lingue estere - utilizzate con normale continuità nelle pratiche di ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche, che redige autonomamente corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede, in collegamento con gli enti preposti, all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi ecc.
- selezionatore che riceve il grezzo con facoltà di bonifici
- magazziniere che consegna il finito con facoltà di bonifici e selezioni
- magazziniere grezzo da pellicceria pregiata con controllo della qualità, addetto al ricevimento delle merci.

Profili operai (O)

- addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli finite che comporta anche la responsabilità di classificare
- selezionatore conciato da pellicceria pregiata per tintura e/o tagliatore con riparazione di pelli in finitura
- personale che nel settore pellicceria esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio, in quanto possono incidere sull'integrità della pelle (scarnatori a mano)
- personale operaio del settore pellicceria responsabile della conduzione dei bottali
- conduttori di impianto di spruzzatura con responsabilità del dosaggio e messa a punto della tinta al fine di garantire il risultato prestabilito
- rasatori di pelli bovine con esperienza pluriennale continuativa ed effettiva nella mansione, abilitati ad interventi di regolazione e manutentivi sull'impianto, con responsabilità del risultato qualitativo della pelle e dello spessore della stessa, secondo le specifiche di lavorazione, eventualmente con l'ausilio di rasatori di livello inferiore
- conduttori di caldaie per le quali si richiede la patente di primo grado oltre 20 tonn/h. di vapore.

Profili posizione organizzativa 2^a

Profili impiegati (I)

- segretaria dattilografa, con conoscenza di lingue estere, che redige corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione di dati per l'aggiorna-

mento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede, in collegamento con gli enti preposti, all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi ecc.

- lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

Profili qualifiche speciali (Q.S.)

- capo squadra che guida, coordina e controlla squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità e generiche conoscenze tecniche, comunque acquisite.

Profili operai (O)

- personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione, al controllo della qualità richiesta
- personale addetto alla conduzione di impianti che, in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie, anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi, le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta
- personale che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di prodotti chimici da impiegare nel corso della lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico/fisico di natura complessa
- personale che esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche con particolare messa a punto di uno spessore predeterminato in quanto possono incidere sull'integrità della pelle (smerigliatori addetti all'introduzione con cambio carta e regolazione macchina, rasatori e, nel settore pellicceria, gli smerigliatori)
- addetti alla classificazione del grezzo
- addetti alla tamponatura a mano su campioni e pellami per la realizzazione di effetti speciali (anticature, sfumature, colorazioni speciali ecc.)
- personale del settore pellicceria che esegue a mano operazioni di rasatura del pelo di pelli pregiate
- lavoratori che nella lucidatura dei rettili e nella lissatura di pelli pieno fiore medio-fini (per le quali non siano necessarie ulteriori operazioni per l'utilizzazione del manufatto) compiono lavori che richiedono particolare esperienza, comunque acquisita
- addetti ai servizi sanitari con adeguato diploma di specializzazione
- addetti alla manutenzione ed al montaggio negli impianti e nelle officine, che sono in grado di svolgere lavori specializzati, che interpretano schemi produttivi già predisposti di particolare complessità e relativi schemi funzionali
- lavoratori della pellicceria che eseguono a mano ed a spruzzo sfumature sul pelo, operazioni che richiedono adeguata capacità, particolare esperienza comunque acquisita
- conduttori di caldaie per le quali sia richiesta la patente di secondo grado fino a 20 tonn/h. di vapore.

Categoria E

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati d'ordine con mansioni di natura tecnica od amministrativa ed operai, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze professionali specifiche accompagnate da adeguata esperienza acquisita nell'esercizio della mansione
- idonee capacità tecnico/pratiche, eventualmente acquisite in corsi professionali e conoscenza delle macchine e dei materiali
- autonomia esecutiva nell'ambito di metodi e procedure sostanzialmente definiti.

Profili posizione organizzativa 1^a

Profili impiegati (I)

- addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazioni ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi.

Profili operai (O)

- specialisti di mestiere che, in condizioni di autonomia esecutiva, negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori qualificati
- aiuto permanente del capo spruzzo
- addetti alla classificazione dei semilavorati e dei sottoprodotti
- personale che esegue non occasionalmente tutte le seguenti operazioni di rifinitura: fondo spruzzo, con responsabilità di verifica del regolare funzionamento dello spruzzo, rifilatura e tamponatura a macchina.

Profili posizione organizzativa 2^a

Profili impiegati (I)

- disegnatore non esclusivamente lucidista
- operatore su elaboratori elettronici
- impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione.

Profili operai (O)

- specialisti di mestiere che, in condizioni di autonomia esecutiva, negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori generici, oppure di condurre automezzi e/o carrelli semoventi per trasporti interni con prelievo, impilamento e stoccaggio in posti prestabiliti
- personale addetto alla conduzione di impianti che, in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie, anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature, le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta
- personale che nell'ambito delle operazioni di rifinitura svolge lavori delicati e complessi, per la cui esecuzione occorrono capacità e conoscenze tecnico/pratiche
- personale addetto ad impianti di produzione (es. inchiodatura, pressatura, bottalatura, palissonatura)
- personale del settore pellicceria che esegue operazioni di rasatura a macchina del pelo di pelli pregiate
- personale operaio del settore pellicceria addetto al carico e scarico bottali
- personale addetto con continuità alla tamponatura a fondo
- conduttori di caldaie per le quali è richiesta la patente di terzo grado fino a 3 tonn/h. di vapore
- personale addetto a mansioni di regolazione di misuratrici elettroniche.

Profili posizione organizzativa 3^a

Profili impiegati (I)

- addetti a mansioni semplici di ufficio, stenodattilografi ed addetti alla semplice memorizzazione e/o visualizzazione dei dati.

Profili operai (O)

- personale di produzione che esegue stabilmente, a mano o a macchina, mansioni semplici, in base a metodi di lavoro prestabiliti
- personale addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o controllo visivo, anche con l'ausilio di macchine elettroniche
- personale addetto alla molatura di pelli scamosciate non per abbigliamento.

Categoria F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche, comunque acquisite, quali addetti a lavori di carico e scarico a mano, generici di pulizia, lavaggio manuale ed analoghi lavori di fatica, nonché i lavoratori con mansioni produttive di nuova assunzione per un periodo di parcheggio non superiore ai 14 mesi. A tal fine si cumuleranno i precedenti periodi di lavoro svolto in conceria in mansioni identiche a quelle di assegnazione.

La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

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

Gruppo Q) - Quadri	Categoria A		ex 8° livello
Gruppo 1) - Qualifica Impiegatizia (I)	Categoria B	1 ^a posizione organizzativa	ex 7° livello
	Categoria B	2 ^a posizione organizzativa	ex 6° livello
	Categoria C	1 ^a posizione organizzativa	ex 5° livello
	Categoria C	2 ^a posizione organizzativa	ex 4° livello
	Categoria D	1 ^a posizione organizzativa	ex 4° livello
	Categoria D	2 ^a posizione organizzativa	ex 3° livello
	Categoria E	1 ^a posizione organizzativa	ex 2° livello
	Categoria E	2 ^a posizione organizzativa	ex 2° livello
	Categoria E	3 ^a posizione organizzativa	ex 1° liv. bis
	Categoria F		ex 1° livello
Gruppo 2) - Qualifica Speciale (Q.S.)	Categoria C	1 ^a posizione organizzativa	ex 5° livello
	Categoria D	2 ^a posizione organizzativa	ex 3° livello
Gruppo 3) - Qualifica Operaia (O)	Categoria C	1 ^a posizione organizzativa	ex 5° livello
	Categoria C	2 ^a posizione organizzativa	ex 4° livello
	Categoria D	1 ^a posizione organizzativa	ex 4° livello
	Categoria D	2 ^a posizione organizzativa	ex 3° livello
	Categoria E	1 ^a posizione organizzativa	ex 2° livello
	Categoria E	2 ^a posizione organizzativa	ex 2° livello
	Categoria E	3 ^a posizione organizzativa	ex 1° liv. bis
	Categoria F		ex 1° livello

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le Parti concordano la definizione tramite l'Osservatorio Nazionale, entro la vigenza contrattuale, la revisione del mansionario contrattuale, seguendo ed integrando quanto emerso dagli studi già elaborati.

Art. 27 - Cumulo di mansioni

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria e posizione organizzativa corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 28 - Passaggio di mansioni

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore, che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni, se queste afferiscono alla categoria superiore.

Lo svolgimento di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, maternità/paternità, aspettativa o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori alla propria categoria, sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente alla categoria superiore:

- dopo 30 giorni se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 26
- dopo 45 giorni se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 2) dell'art. 26
- dopo 3 mesi se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 26
- dopo 6 mesi se disimpegni mansioni proprie dei Quadri.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo per i lavoratori appartenenti al gruppo 1) dell'art. 26 e per i Quadri, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alle categorie A e B (ex livelli 8°, 7° e 6°), di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie.

Art. 29 - Passaggi di qualifica

Il passaggio di qualifica non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

A) Passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale.

L'anzianità di servizio maturata come operaio sarà utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione secondo la seguente modalità. Riguardo alle ferie, alla malattia ed infortunio non sul lavoro, al preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (27.10.1946 per il Nord, 23.5.1946 per il Centro Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

B) Passaggio dalla qualifica operaia a quella impiegatizia o quadro.

L'anzianità di servizio prestata nella qualifica operaia è utile ai soli effetti del preavviso, secondo la sottoelencata modalità. All'impiegato o quadro proveniente dalla qualifica operaia viene riconosciuta, oltre all'anzianità di servizio maturata nella nuova qualifica, un'anzianità convenzionale pari a 6 mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio trascorsa nella qualifica di provenienza, sempreché quest'ultima anzianità non sia stata inferiore a 6 anni.

C) Passaggio dalla qualifica speciale a quella impiegatizia o quadro.

L'intera anzianità di servizio prestata nella qualifica speciale è utile agli effetti del trattamento di malattia e di infortunio e di quella relativa alle ferie mentre per il preavviso vale la seguente modalità.

All'impiegato o quadro proveniente dalla qualifica speciale viene riconosciuta, oltre all'anzianità di servizio maturata nella nuova qualifica, un'anzianità convenzionale pari a 6 mesi ogni 2 anni dell'anzianità di servizio trascorsa nella qualifica di provenienza, sempreché quest'ultima anzianità non sia stata inferiore a 6 anni.

Art. 30 - Verifica del sistema classificatorio

In funzione delle modifiche avvenute nella realtà produttiva, le parti prevedono la possibilità di intervenire con arricchimenti e perfezionamenti dell'attuale sistema classificatorio. Tali variazioni saranno prontamente comunicate alle parti nazionali per l'eventuale inserimento nel successivo contratto.

Art. 31 - Orario di Lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro ordinario è regolata dalla legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.

L'orario di lavoro è: a) ordinario b) straordinario.

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze retribuite, fermo restando quanto previsto dalla legge.

a1) L'orario settimanale del singolo lavoratore è di 40 ore e la settimana lavorativa è normalmente di 5 giorni, salvo i casi in cui si applica il regime flessibile.

Saranno altresì considerati normali gli eventuali regimi di prestazioni lavorative inferiori a quello di cui sopra, definiti aziendalmente mediante assorbimento dei riposi e delle riduzioni di orario corrispondenti di cui all'art. 41 CCNL. In tali casi, le giornate lavorative per le quali è prevista una prestazione di lavoro inferiore alle 8 ore saranno considerate pari ad 8 ore in caso di ferie ed altre cause di assenza dal lavoro. Eventuali distribuzioni diverse dell'orario di lavoro settimanale potranno essere effettuate mediante accordo tra Direzione e RSU e/o OO.SS. territoriali.

a2) L'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane; pertanto, in relazione alle previsioni del mercato, di cui alla prima parte del CCNL, l'azienda può attuare, previa contrattazione con la RSU e/o OO.SS. territoriali, della tempistica di recupero della flessibilità, programmi di orario tendenzialmente su base annua, semestrale e/o su cicli più brevi, comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore o all'inferiore orario di cui al 2° comma, lettera a1) del presente articolo, e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tali limiti.

In questi casi, le ore di lavoro prestate in eccedenza dell'orario settimanale aziendalmente definito non costituiscono lavoro straordinario e sono compensate nel mese di competenza esclusivamente con la maggiorazione del 12% di cui all'art. 35, punto 1 del presente CCNL.

Ai lavoratori, che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si sono assentati per cause che comportano il diritto alla retribuzione, va liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili.

Nel caso in cui l'azienda abbia la necessità di modificare il calendario precedentemente definito per soddisfare commesse di lavoro, dovrà dare preventiva e motivata comunicazione alla RSU o in assenza alle OO.SS. territoriali, compresa l'indicazione di massima dei picchi e dei flessi relativi.

b) L'orario straordinario è quello prestato oltre le 40 ore effettive settimanali.

Esso deve trovare giustificazione in esigenze imprescindibili ed indifferibili, quali la necessità di far fronte a commesse ed a situazioni di punta del mercato con vincolanti termini di consegna, al pericolo di una perdita di commessa purché documentata, alla salvaguardia dell'integrità della pelle nelle varie fasi di lavorazione (purché non dia luogo a comprovati comportamenti antisindacali), ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari periodi dell'anno ed a nuove incombenze legislative ed amministrative nonché in caso di ripristino degli impianti.

Salvo i casi di urgenza e/o necessità il lavoro straordinario va preventivamente contrattato con la RSU o in assenza con le OO.SS. territoriali.

Il ricorso al lavoro straordinario non può avvenire per correlative diminuzioni dell'organico ascrivibili alla responsabilità dell'azienda.

Le aziende forniscono su richiesta alla RSU o in assenza alle OO.SS. territoriali mensilmente il numero delle ore straordinarie complessivamente prestate per servizio o reparto.

Conto ore individuale

Aziende ed RSU e/o OO.SS possono concordare l'istituzione di un conto ore individuale in cui confluiscono le prestazioni straordinarie effettuate da recuperare sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui sono state effettuate, fissando: numero massimo di ore cumulabili, periodo (numero mesi) entro cui possono essere godute o retribuite, il limite percentuale (indicativamente il 3%) di personale con diritto di assenza per tale titolo, il rinvio del godimento nei momenti di oggettive necessità aziendali in relazione alla insostituibilità delle mansioni svolte. Le ore di straordinario per manutenzione e inventario sono escluse dall'istituto del conto ore.

Al fine di attuare una strategia dell'occupazione, con cadenza semestrale, le parti (RSU, azienda, organizzazioni sindacali territoriali ed associazioni imprenditoriali) possono esaminare l'andamento del lavoro straordinario, per valutare le alternative che possono avvicinare l'orario di fatto all'orario contrattuale, anche tramite assunzioni a tempo determinato (art. 22 CCNL) e con contratti di somministrazione di lavoro (art. 23 CCNL) e part-time orizzontale, verticale, misto, a tempo indeterminato (art. 24 CCNL).

Nei casi di crisi aziendali strutturali con eccedenza di personale, in rapporto alle entità, alla tipologia del lavoro ed alla fungibilità professionale, le imprese, le RSU o in assenza le OO.SS. territoriali, potranno concordare l'utilizzo di strumenti di legge, al fine di contenere l'impatto sociale; nell'ordine: contratti di solidarietà (Leggi 836/'84 e 236/'93), part-time, cassa integrazione e mobilità.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario.

È considerato lavoro notturno quello effettuato nell'arco temporale collocato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 38. Per i lavoratori, soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale o settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario, fermo restando quanto previsto al precedente punto b), nonché il lavoro festivo dovrà essere disposto ed autorizzato dalla Direzione aziendale.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 66/2003, l'arco temporale entro il quale deve essere rispettato l'orario massimo di 48 ore medie settimanali di lavoro effettivo, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali ed il fattore moda, va calcolato prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi.

Chiarimento a verbale

In considerazione delle particolari funzioni svolte da tali lavoratori, si chiarisce che i Q.S. della categoria C1^a (ex 5° livello) si considerano esclusi dall'applicazione delle norme relative ai limiti di orario.

Art. 32 - Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute

Per i lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 26 in caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse

quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

È ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di 1 ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di sei giorni.

Art. 33 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro

Per quanto attiene al trattamento previsto in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Rimane ferma per il lavoratore la facoltà di richiedere, in caso di sospensione di lavoro che superi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria per il prolungamento di tale termine, la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso. Laddove le norme sopraccitate prevedano un trattamento a carico dell'azienda, questo non è cumulabile con quanto erogato dalla Cassa Integrazione Guadagni (INPS).

Art. 34 - Accesso ai locali dell'azienda

A meno che non vi sia un esplicito permesso non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nei locali dell'azienda in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nei locali dell'azienda se non è autorizzato dalla direzione.

Art. 35 - Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni

Le percentuali di maggiorazione contrattualmente previste sono le seguenti:

1) lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale come media su un arco di più settimane di cui alla lettera a2) dell'art. 31	12%
2) lavoro straordinario diurno (feriale) per le prime 8 ore	15%
per le ore successive alla 48 ^a :	
1 ^a ora	25%
ore successive	35%
3) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi	50%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	
lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 26	30%
lavoratori di cui ai gruppi Q, 1 e 2 dell'art. 26	50%
5) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
a) turni diurni	4%
b) turno notturno	37%
6) lavoro domenicale con riposo compensativo	27%
7) lavoro straordinario festivo	71%
8) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	
1 ^a ora	61%
ore successive	76%

Per il lavoro straordinario e festivo competono, per le ore di lavoro prestate ed in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al 1° comma dell'art. 46, calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 50.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate viene riconosciuta una mezz'ora di riposo retribuita, fermo restando che ciascuna delle percentuali di maggiorazione del punto 5 subisce una conseguente riduzione del 4%.

È in facoltà dell'azienda applicare agli altri lavoratori quanto previsto per le donne ed i minori in materia di pause retribuite (diurne e/o notturne) ed assorbimento delle relative maggiorazioni.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore; peraltro, nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6, in caso di lavoro prestato in giornata domenicale, o la percentuale di cui al precedente punto 3, in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Chiarimento a verbale

- 1) *Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.*
- 2) *La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.*

Art. 36 - Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5 dell'art. 35 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia ed infortunio e del trattamento di fine rapporto sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni ai quali il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13ª mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà, ad personam ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di turno media ultimamente percepita quanti sono gli anni continuativamente prestati in turno nell'azienda, con un massimo di 15 quindicesimi.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 32 anni di effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale però la cifra ad personam come sopra calcolata sarà ridotta del 30%. Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro a turni, l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

Art. 37 - Lavoro delle donne e dei minori

Per il lavoro delle donne e dei minori si richiamano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Ai minori ed alle donne, che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ed inferiore a 8 ore, sarà concesso un riposo intermedio di almeno mezz'ora, in caso di lavoro in turni, e di 1 ora, in caso di lavoro non effettuato in turni, ed in ogni caso di 1 ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 38 - Riposo settimanale e giorni festivi

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno
- c) le 9 seguenti festività:
 - 1) Capodanno
 - 2) Epifania (6 gennaio)
 - 3) Assunzione (15 agosto)
 - 4) Ognissanti (1° novembre)
 - 5) Immacolata Concezione (8 dicembre)
 - 6) S. Natale (25 dicembre)
 - 7) S. Stefano (26 dicembre)
 - 8) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento
 - 9) il giorno successivo alla Pasqua.

Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto l'osservanza delle norme di legge; comunque, l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 40.

Qualora una delle festività di cui alle lettere b) e c) cadesse di domenica, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui all'art. 50.

Allo scopo di semplificare la corresponsione, tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica, coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Resta fermo che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo, a meno che in detta giornata vi sia prestazione lavorativa.

In sede aziendale potrà essere concordato di sostituire il trattamento anzidetto con il godimento di una giornata di riposo.

Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale.

Art. 39 - Trattamento economico per la festività della Pasqua

Nella ricorrenza pasquale, in relazione alla particolare caratteristica di tale festività, verrà corrisposto a tutti i lavoratori l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto pari a 1/25.

Art. 40 - Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b) e c) dell'art. 38 è disciplinato come segue:

- a) qualora non vi sia prestazione d'opera il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile
- b) in caso di prestazione di lavoro, saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile, tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate con la maggiorazione della percentuale di cui al punto 3 dell'art. 35.

Per il trattamento economico e normativo delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria del mese precedente.

Art. 41 - Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro

Con il ripristino della festività dell'Epifania e del 2 giugno i lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo anziché 6, in sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 7 ex-festività e ciò tenendo anche conto di quanto stabilito nel "Chiarimento a verbale" di cui all'art. 42.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semi-continue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali), che prestino la loro attività nel turno notturno, hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al primo comma concessi a fronte delle ex-festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica, in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque un'ulteriore giornata di riposo annua rapportata al lavoro prestato in turno notturno.

A fronte della reintroduzione della festività del 2 giugno vengono riconosciute, a partire da gennaio 2004, 4 ore annue di riposo.

Ai lavoratori sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

- 40 ore ex accordo interconfederale 22 gennaio 1983
- 20 ore ex CCNL 1987
- ulteriori 8 ore a far data dal 1° gennaio 1993
- 16 ore per i lavoratori addetti con continuità alla scarnatura di pelli bovine dal peso superiore ai 40 kg.
- 16 ore, a partire da gennaio 2004, per i lavoratori addetti con continuità
 - a) alla spaccatura in trippa di pelli dal peso superiore ai 40 Kg,
 - b) alle botti calcinaio non automatizzate e/o computerizzate,
 - c) al delanaggio pelli ovine,
 - d) alle vasche tintoria e conceria di pelli da pellicceria.

Le modifiche assorbono quanto, a qualsiasi titolo (retributivo o classificatorio), già concesso o concordato nelle aziende per le lavorazioni di cui ai punti a), b), c) e d).

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali, sarà pari a 233,5 giornate lavorative annue (decorrenza dal 1° gennaio 1993).

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai commi precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle aziende.

Al 2° livello è possibile concordare l'utilizzo di lunghi periodi di congedo retribuito, cumulando nel tempo le giornate di riposo contrattualmente previste.

Art. 42 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi percepiti in servizio, secondo i termini sottoindicati:

- 4 settimane fino al 10° anno compiuto di anzianità
- 4 settimane + 2 giorni per anzianità di servizio oltre il 10° e fino al 15° anno compiuto
- 4 settimane + 3 giorni per anzianità di servizio oltre il 15° e fino al 18° anno compiuto
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre il 18° anno.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media del guadagno realizzata nel mese precedente.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lettere b) e c) dell'art. 38 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato dal successivo comma.

Come previsto dalle norme di legge, in caso di giustificato impedimento (risoluzione rapporto) il non godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione globale di fatto in atto al momento della liquidazione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo previsto di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso del primo anno, alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alle frazioni di un anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Nel caso in cui la quantità di ferie spettanti al singolo lavoratore sia inferiore alla durata della chiusura aziendale, su richiesta del lavoratore, si procederà ad una anticipazione delle ferie da maturare.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

La scelta del periodo delle ferie sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed il lavoratore può chiederne il godimento nell'anno feriale di maturazione. D'intesa con l'azienda, la fruibilità delle ferie residue è ammessa entro 36 mesi dal termine dell'anno di maturazione e comunque con una programmazione, in linea di massima, entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art.54.

Chiarimento a verbale

I periodi feriali suindicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lettere b) e c) dell'art.38 con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni; pertanto, per tali festività non si farà luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico.

Art. 43 - Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge 190/1985, le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attivazione dei programmi dell'impresa, dalla responsabilità di coordinamento e di controllo di più unità organizzative di particolare importanza per l'attività aziendale, da ampia discrezionalità di poteri nel perseguimento delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei Quadri i lavoratori inquadrati nella Categoria A (ex 8° livello).

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data attuazione al disposto della legge 190/1985.

Ai Quadri si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ad essi si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento aggiuntivo al trattamento di fine rapporto pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Infine, a tali lavoratori si conviene di riconoscere interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Art. 44 - Addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le clausole del presente contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nella presente norma, limitatamente però alle particolari disposizioni in esse contemplate.

Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al gruppo 3) dell'art. 26 sono inquadrati nelle categorie sottoelencate:

Categoria E 1^a e E2^a (ex 2° livello): vi appartengono autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedono analogo grado di specializzazione.

Categoria F (ex 1° livello): vi appartengono autisti non meccanici, guardie notturne o diurne ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedono analogo grado di qualificazione. Vi appartengono inoltre portieri in genere, uscieri, addetti al servizio mensa, inservienti addetti ai servizi igienici, a spogliatoi, a mense, a refettori ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedono il possesso di semplici capacità o conoscenze pratiche.

Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 48 ore settimanali per gli operai già ad orario settimanale di 60 ore e le 45 ore settimanali per quelli già ad orario settimanale di 54 ore. In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'art. 31

sulla distribuzione dell'orario di lavoro. Per i suddetti lavoratori, le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono rispettivamente l'orario settimanale di 48 ore o di 45 ore, mentre saranno compensate con quote orarie maggiorate del 15%, se comprese rispettivamente tra le 48 e le 60 ore settimanali o le 45 e le 54 settimanali.

Le ore superanti rispettivamente le 60 o le 54 settimanali saranno straordinarie a tutti gli effetti.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13^a mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto.

Gli addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro. Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Art. 45 - Trattamento economico contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto da:

1. minimi contrattuali (art. 47);
2. elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) pari a 10,33 €;
3. scatti di anzianità (art. 48)

Il T.E.C. è costituito da:

1. T.E.M.;
2. Previdenza complementare (art. 56);
3. Assistenza sanitaria integrativa (art 57);
4. Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente CCNL.

Art. 46 - Elementi della retribuzione

Sono elementi retributivi i seguenti:

- paga mensile (minimo tabellare, indennità di posizione organizzativa "IPO", elemento distinto della retribuzione pari a 10,33 € di cui al Protocollo 31.7.1992 "EDR", scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale "ERI", eventuale indennità ex lavorazione particolare "ILP", eventuali aumenti di merito ed altre eccedenze sul minimo contrattuale).

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni
- b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio ecc.)
- c) ex premio di produzione o indennità sostitutive
- d) eventuali provvigioni, interessenze ecc.
- e) 13^a mensilità
- f) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo
- g) indennità di funzione per i Quadri pari a € 25,82 mensili.

Chiarimento a verbale

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità, rimasti dopo l'effettuazione delle operazioni di assorbimento di cui alla norma transitoria ed al chiarimento a verbale posti in calce all'art. 13 del CCNL 1.7.1979, continueranno ad essere corrisposti ai lavoratori sotto la voce distinta "Elemento Retributivo Individuale".

Art. 47 - Minimi contrattuali

Il trattamento contrattuale mensile (minimo tabellare e indennità di posizione organizzativa "IPO") di ciascuna categoria di lavoratori è:

Categoria e p.o	Retribuzioni al 31 agosto 2021			Retribuzioni dal 1° settembre 2021		
	Minimo	I.P.O.	Totale	Minimo	I.P.O.	Totale
F	1.492,38	-	1.492,38	1.503,92	-	1.503,92
E 3 ^a	1.573,00	-	1.573,00	1.585,35	-	1.585,35
E 2 ^a	1.573,00	73,02	1.646,02	1.585,35	73,59	1.658,94
E 1 ^a	1.573,00	128,23	1.701,23	1.585,35	129,96	1.715,31
D 2 ^a	1.785,99	-	1.785,99	1.800,99	-	1.800,99
D 1 ^a	1.785,99	103,98	1.889,97	1.800,99	105,13	1.906,12
C 2 ^a	1.939,44	-	1.939,44	1.956,75	-	1.956,75
C 1 ^a	1.939,44	91,62	2.031,06	1.956,75	92,77	2.049,52
B 2 ^a	2.159,27	-	2.159,27	2.178,89	-	2.178,89
B 1 ^a	2.159,27	182,63	2.341,90	2.178,89	184,93	2.363,82
A	2.524,06	-	2.524,06	2.548,29	-	2.548,29

Categoria e p.o	Retribuzioni dal 1° gennaio 2022			Retribuzioni dal 1° agosto 2022		
	Minimo	I.P.O.	Totale	Minimo	I.P.O.	Totale
F	1.530,84	-	1.530,84	1.542,38	-	1.542,38
E 3 ^a	1.614,15	-	1.614,15	1.626,50	-	1.626,50
E 2 ^a	1.614,15	74,95	1.689,10	1.626,50	75,52	1.702,02
E 1 ^a	1.614,15	134,00	1.748,15	1.626,50	135,73	1.762,23
D 2 ^a	1.835,99	-	1.835,99	1.850,99	-	1.850,99
D 1 ^a	1.835,99	107,83	1.943,82	1.850,99	108,98	1.959,97
C 2 ^a	1.997,13	-	1.997,13	2.014,44	-	2.014,44
C 1 ^a	1.997,13	95,47	2.092,60	2.014,44	96,62	2.111,06
B 2 ^a	2.224,65	-	2.224,65	2.244,27	-	2.244,27
B 1 ^a	2.224,65	190,33	2.414,98	2.244,27	192,63	2.436,90
A	2.604,83	-	2.604,83	2.629,06	-	2.629,06

Si riporta in calce al testo contrattuale la tabella con i trattamenti retributivi del periodo 1° novembre 2017 - 31 agosto 2021.

Art. 48 - Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, ad un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

Categ. e p.o.	Importo	Categ. e p.o.	Importo
F (ex 1° liv.)	10,33	C 2 ^a (ex 4° liv.)	13,94
E 3 ^a (ex 1° liv. bis)	10,33	C 1 ^a (ex 5° liv.)	14,46
E 2 ^a (ex 2° liv.)	11,88	B 2 ^a (ex 6° liv.)	17,56
E 1 ^a (ex 2° liv.)	11,88	B 1 ^a (ex 7° liv.)	19,63
D 2 ^a (ex 3° liv.)	12,65	A (ex 8° liv.)	19,63
D 1 ^a (ex 4° liv.)	13,94		

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è 5.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di categoria e posizione organizzativa, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nella categoria e posizione organizzativa di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente alla nuova categoria e posizione organizzativa.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare; tuttavia gli scatti di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Art. 49 - Lavoro a cottimo

Ferme restando le norme di legge in materia, l'effettuazione del lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, è disciplinata dalle norme seguenti.

- 1) Le tariffe di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 4% dei minimi di paga base della propria categoria. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i due terzi - di coloro che lavorano a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 4%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore al normale.

Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

- 2) Nel caso in cui un lavoratore a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente punto 1 per cause a lui non imputabili e salva l'ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.
- 3) La tabella di cottimo (o tariffa) da affiggere nei luoghi di lavoro dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- a) descrizione del posto di lavoro
 - b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento
 - c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste
 - d) indicazioni della tariffa di cottimo (a tempo o a prezzo o ad indice di rendimento)
 - e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento dell'operaio dal posto di lavoro.

L'analisi della lavorazione nelle singole operazioni e l'elaborazione completa della tabella (o tariffa), compresi i tempi parziali o gli elementi equivalenti, sarà a disposizione della RSU che ne potrà prendere visione fermo restando l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

Successivamente l'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tabelle (o tariffe). La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

- 4) La RSU rappresenterà i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle (o tariffe).
- I delegati dei lavoratori direttamente interessati alla singola tabella (o tariffa) controversa e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla loro consistenza e comunque non superiore a 3, parteciperanno alla discussione in uno con la RSU.
- Nell'espletamento del suo compito la RSU potrà effettuare tutti gli accertamenti che riterrà necessari. I delegati dei lavoratori direttamente interessati godranno della retribuzione di fatto, limitatamente al periodo di discussione delle loro tabelle.
- 5) La tabella di cottimo (o tariffa) comunicata, anche per consentire la presa di conoscenza da parte degli interessati, resta in "assestamento" per un periodo di 40 giorni, durante il quale i lavoratori potranno contestare la tabella (o tariffa) medesima, richiedendo l'intervento della RSU. Se durante il predetto periodo non si raggiunge l'accordo tra l'azienda e la RSU, le parti hanno facoltà di instaurare vertenza secondo le procedure previste dal presente contratto. Durante il periodo di assestamento sarà concessa all'operaio una integrazione del guadagno di cottimo realizzata con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'85% di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione.
- Terminato tale periodo nessuna integrazione spetterà al lavoratore, salvo quanto disposto dalle norme di cui al paragrafo successivo.
- 6) La RSU, qualora constati che le effettive condizioni di esecuzione di una lavorazione, cui si riferisce una tabella di cottimo (o tariffa) consolidata, abbiano cessato di corrispondere a quelle esistenti alla fine del periodo di assestamento della tabella medesima, segnalerà il caso all'azienda.
- L'azienda preciserà se le modifiche abbiano carattere transitorio e siano superabili, con ripristino delle condizioni precedenti entro un periodo massimo di 30 giorni di calendario. In caso affermativo verranno corrisposti bonifici in proporzione al grado di variazione riscontrato al momento della segnalazione della RSU all'azienda e per la successiva durata delle variazioni, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe) revisionate, definitive o transitorie, regolarmente suscettibili di assestamento e di contestazione a norma dei precedenti punti 4 e 5.

Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la RSU potrà instaurare regolare controversia.

- 7) Quando i lavoratori lavorino con tabelle di cottimo (o tariffe) già assestate, il conteggio del guadagno sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tabella di cottimo (o tariffa).
Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.
- 8) Non è ammessa la compensazione fra i risultati di tabelle di cottimo (o tariffe) assestate e quelle in corso di assestamento. Per queste ultime ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal paragrafo 2 delle presenti norme.
- 9) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed all'operaio devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.
- 10) Il cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.
- 11) Quando il lavoratore passa da lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale; tuttavia ai lavoratori che abbiano lavorato a cottimo per oltre 15 anni e con età superiore ai 50 anni (45 se donne), qualora vengano definitivamente spostati a lavori ad economia, sarà riconosciuto "ad personam" un importo corrispondente al 70% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno, calcolata in base al rendimento medio realizzato negli ultimi tre anni.
- 12) Quando i lavoratori siano vincolati, nel loro lavoro, al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.
- 13) Le precedenti disposizioni valgono anche per le lavorazioni a ritmo predeterminato.
- 14) Per le lavorazioni a cottimo di breve durata e non ripetitive non troveranno applicazione i punti obiettivamente incompatibili.

Art. 50 - Retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173, fatto salvo il caso dell'art.51.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dal 1° comma dell'art. 46.

Chiarimento a verbale

In relazione all'unificazione dei divisori per la determinazione della retribuzione oraria e giornaliera, i trattamenti aziendali ragguagliati ad ora od a giornata dovranno essere riproporzionati, così da evitare oneri per le aziende e per i lavoratori.

Si chiarisce inoltre che il coefficiente giornaliero (1/25) deve essere adottato esclusivamente per la corresponsione del trattamento economico per festività coincidente con la domenica e per i casi in cui il contratto fa ad esso espresso riferimento.

Art. 51 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende e comunque non oltre i primi 10 giorni di lavoro del mese successivo alla prestazione, salvo i casi in cui vi sia coincidenza con la domenica.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, assegno nucleo familiare ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza di rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

La retribuzione normale ai lavoratori aventi qualifica operaia sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- a. ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 38, escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa
- b. ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

$$\frac{173}{\text{ore lavorative del mese}}$$

ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale, come se non ci fossero state assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività ecc.).

Art. 52 - 13^a mensilità

A norma di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, prima della Vigilia di Natale, una 13^a mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio pre-

stati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra. Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente; per i cottimisti lavoratori nelle concerie di pelli da pellicceria il riferimento va fatto alla media di guadagno realizzato negli ultimi dodici mesi precedenti la corresponsione.

Art. 53 - Indennità speciali per i lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 26

a) Indennità per disagiata sede

Qualora la località, ove il lavoratore svolge la sua attività, non presenti possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

b) Indennità di cassa

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 54 - Trasferta

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

- a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione
- d) una indennità per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lettera c), pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui al 1° comma dell'art. 46, se la missione dura oltre le 12 ore sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni ed impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo, oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario. Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro od in altre località, per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui al punto d) viene corrisposta nella misura del 20%, quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

Qualora la missione non abbia comportato il pernottamento fuori sede, le suddette percentuali sono rispettivamente ridotte al 37%, 26% e 15%.

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e

non si cumula con eventuali trattamenti aziendali ed individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole. Quanto stabilito non modifica le intese aziendali che definiscono condizioni di miglior favore, per determinare il diritto all'indennità di trasferta.

Art. 55 - Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali od alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori od inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagagli ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) del precedente art. 54.

Inoltre, gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della retribuzione mensile di cui al 1° comma dell'art. 46 che andrà in via normale a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata all'intera retribuzione mensile.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

Con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" non si è inteso affermare che il cambio di stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 56 - Welfare – Previdenza complementare - Previmoda

I contributi al fondo, nel caso in cui il singolo lavoratore voglia aderire, sono stati stabiliti come segue:

- **contributo lavoratore:** 1,50% sui minimi tabellari;
- **contributo azienda:** 1,50% sui minimi tabellari. A decorrere dal 1° ottobre 2022, il contributo a carico dell'azienda, sui minimi tabellari, è pari al 2,00%;
- **contributo assicurativo:** contributo aggiuntivo pari allo 0,20% sui minimi tabellari per finanziare la polizza assicurativa in caso di decesso o invalidità;
- **quota TFR:** per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 il 100% della quota di TFR maturata nell'anno, per tutti gli altri lavoratori il 33% della quota di TFR maturata nell'anno.

Per il singolo lavoratore aderente è prevista la facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti.

I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del TFR come sopra definiti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.

Art. 57 - Welfare - Assistenza sanitaria integrativa - Sanimoda

Le Parti firmatarie del presente CCNL intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa, attraverso l'adesione con efficacia a decorrere dal 1° luglio 2021, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Sanimoda.

A tal fine concordano:

- di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 12,00 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;
- che il finanziamento non riguarda le imprese che, al 1° luglio 2021, prevedono analoghe forme di assistenza sanitaria integrativa con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In ogni caso le imprese avranno sempre facoltà di aderire al fondo Sanimoda.

Le parti si impegnano, nell'ambito dell'Osservatorio, a monitorare, attraverso i report del fondo, ma anche con indagini presso gli iscritti, la qualità delle prestazioni erogate e, laddove insoddisfacenti, a valutare eventuali soluzioni alternative al prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 58 - Permessi

- a) Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue esigenze, brevi permessi non retribuiti. Costituisce giustificato motivo anche la richiesta avanzata dai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap.
- b) Dietro presentazione di documentata necessità per ragioni inerenti:
- familiari a carico portatori di handicap
 - familiari a carico tossicodipendenti ed alcolizzati.
- Nel caso in cui il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, nonché di riposi a fronte delle ex-festività e delle riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 41, le aziende potranno concedere brevi permessi, retribuiti in ragione del 50% di quelli concessi, fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione.
- Tale trattamento non è cumulabile con quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.
- c) Dietro presentazione di apposita certificazione, al lavoratore che si sia sottoposto alla donazione di midollo osseo saranno concessi tre giorni di permesso retribuito, a partire dalla dimissione dall'ospedale, purché la donazione avvenga una sola volta nel rapporto.
- d) Dietro presentazione di apposita certificazione, sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito nel caso di decesso dei genitori di coniuge o convivente in un'unione civile o convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016.

Le richieste dovranno essere avanzate, documentandone la necessità, con congruo anticipo al superiore diretto.

Art. 59 - Aspettativa

L'azienda può concedere, anche su segnalazione della RSU o in assenza delle OO.SS territoriali, al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 4 anni o che abbia superato il periodo di conservazione del posto per malattia e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, prorogabile per un ulteriore periodo di 6 mesi.

L'aspettativa di cui sopra sarà comunque concessa al lavoratore che ne farà richiesta a fronte di un unico continuativo grave evento morboso.

Sull'argomento si rinvia anche alle norme previste dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

È in facoltà dell'azienda riconoscere periodi di aspettativa anche per altri motivi.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione. Per il lavoratore in condizione di tossicodipendenza nonché per il lavoratore con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, si richiamano le disposizioni di legge.

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai dipendenti che ne facciano richiesta, sarà data possibilità, salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che non possono essere gestiti tramite diverse soluzioni, di usufruire dell'aspettativa non retribuita per l'incontro all'estero con il minore e l'adempimento delle procedure necessarie all'ingresso in famiglia in due scaglioni di 15 giorni ciascuno.

Art. 60 - Malattia e infortunio

A) Assenza dal lavoro

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le comunicazioni di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avvertisse disturbi potenzialmente attribuibili all'azione nociva dei prodotti chimici impiegati o di sostanze generatesi nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertirne i colleghi limitrofi, per segnalare l'eventuale pericolo, ed il proprio superiore diretto, affinché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'azienda in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore inoltre deve comunicare all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato in via telematica dal medico competente.

Il datore di lavoro dovrà indicare i necessari riferimenti aziendali per procedere all'invio del numero di protocollo. Eventuali specifiche modalità attuative potranno essere concordate a livello aziendale.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, a qualsiasi causa fosse imputabile, il lavoratore adempirà agli obblighi relativi alla documentazione dell'assenza per malattia, inviando in azienda entro 2 giorni la copia cartacea del certificato medico; dovrà anche avvisare preventivamente il datore di lavoro del mancato invio telematico del certificato.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici; il lavoratore deve far pervenire all'azienda al più presto possibile il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato in via telematica dal medico e comunque entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o per infortunio indicata nel certificato medico precedente.

Il lavoratore, in base alla certificazione medica da inviare, potrà inoltre anticipare per le vie brevi all'azienda la durata prevista della malattia o della sua eventuale prosecuzione.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia ed infortunio non professionale, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 5 legge n. 300/70:

- il lavoratore assente ha l'obbligo di rimanere reperibile nel proprio domicilio, indipendentemente dalla natura dello stato morboso (cioè dal fatto se possa uscire o meno dal proprio domicilio), dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 per le visite di controllo o in altre fasce orarie stabilite a livello territoriale dagli enti preposti;
- sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda e successiva documentazione comprovante che l'effettuazione di tale prestazione è avvenuta durante le ore di reperibilità.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati o di impossibilità di verifica tempestiva della malattia in corso in un Paese estero, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

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

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia si fa riferimento alle vigenti norme di legge. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

B) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra, non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 5 giorni continuativi di calendario fino ad un massimo di 60 complessivi.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto non saranno altresì tenuti in considerazione i giorni di controlli periodici rivolti ai lavoratori che hanno avuto un'esperienza oncologica. Le assenze devono essere debitamente giustificate e documentate solo preventivamente.

Fermo restando l'assoluto rispetto della normativa cogente in materia di privacy per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche e per le patologie cronico - degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, il lavoratore potrà richiedere la sospensione del decorso del comports di cui al comma precedente per i giorni di assenza anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di 3 mesi.

L'azienda, con riferimento agli eventi sopracitati, corrisponderà al lavoratore un'integrazione pari al 100% della retribuzione netta per i giorni di assenza anche non continuativi fino ad un massimo di 1 mese.

Nel caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopraindicati si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.

Il datore di lavoro, nell'approssimarsi del compimento del termine di comports, fornirà al lavoratore che ne faccia richiesta, assente a seguito di un continuativo e grave evento morboso, il conteggio delle assenze per malattia.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la garanzia della conservazione del posto è fino a guarigione clinica o alla stabilizzazione della malattia se precedente.

Ai fini della conservazione del posto le assenze per malattia e le assenze per infortunio sul lavoro e malattia professionale non sono tra di loro cumulabili.

Le assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i seguenti limiti:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento è dovuto il trattamento economico indicato dal punto successivo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

C) Trattamento economico durante l'assenza

Nei periodi di conservazione del posto, indicati e regolati nel precedente paragrafo, viene assicurato al lavoratore non in prova e non fruente di prestazioni a carico della Cassa Integrazione Guadagni, assente per malattia od infortunio, un trattamento economico corrispondente a:

per il lavoratore di cui ai gruppi Q), 1) e 2), art. 26, vigente CCNL

- intera retribuzione netta per i primi tre mesi e metà di essa per i successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni
- intera retribuzione netta per i primi quattro mesi e metà di essa per i successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni
- intera retribuzione netta per i primi cinque mesi e metà di essa per i successivi sette mesi, se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni

per il lavoratore di cui al gruppo 3), art. 26, vigente CCNL

- una integrazione al trattamento erogato dall'INPS(*) (INAIL per infortuni sul lavoro e malattie professionali) in modo da raggiungere il trattamento normale economico complessivo, al netto di trattenute contributive e fiscali, che il lavoratore di cui al gruppo 1), art. 26 cit., di pari anzianità e per pari periodo di malattia ed infortunio avrebbe percepito, nei limiti di intervento economico dell'INPS (*) per i casi di malattia ed infortunio non sul lavoro e non oltre i limiti contrattualmente previsti per i lavoratori del gruppo 1), art. 26 cit., nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo nei seguenti casi:

- malattia intervenuta dopo un periodo di quattro mesi senza alcuna assenza per malattia
- dal 16° giorno di ricovero ospedaliero
- assenza per malattia iniziata dopo dodici mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

In caso di assenza per malattia dovuta ad un unico continuativo grave evento morboso, fermo restando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità economica a carico dell'INPS, l'azienda assicurerà al lavoratore interessato il medesimo trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori di cui al gruppo 1) (ovvero la metà della retribuzione netta), per il restante periodo di conservazione del posto. Salva la possibilità di operare conguagli dell'integrazione aziendale al termine o della malattia o del periodo di assistenza dell'Istituto, oltreché di concedere proporzionali acconti dell'integrazione aziendale, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico dei competenti Istituti a condizione che:

- 1) l'anticipazione non sia assoggettabile a contribuzione
- 2) l'importo dell'anticipazione sia conguagliabile nel primo versamento contributivo dell'azienda o venga comunque rimborsato entro lo stesso termine.

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore in forza si infortuni, corrisponderà, a titolo di anticipo, entro i limiti del periodo in cui viene contrattualmente corrisposta l'intera retribuzione, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'INAIL a titolo di indennità di infortunio o malattia professionale.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicuratori, nonché al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia (qualora il medico di controllo non trovi il lavoratore ammalato durante le fasce convenute, il trattamento di cui alla presente lettera C decade per l'intero periodo di malattia), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

a) in caso di malattia:

comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato telematicamente

b) in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale:

denuncia dell'infortunio o della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo co-

noscere successivamente la data di dimissione.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienze del lavoratore.

Ai fini del trattamento economico previsto alla lettera C), con decorrenza dal 1° gennaio 2007, le assenze per continuativi e gravi eventi morbosi e quelle per infortunio sul lavoro e malattia professionale non sono cumulabili.

(*) Cfr. Legge n. 833 del 23/12/1978 e successive modifiche ed integrazioni.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le Parti si impegnano a rivedere integralmente l'istituto, qualora, all'esito di monitoraggio in contraddittorio nell'ambito dell'Osservatorio nazionale conciaro, dovessero risultare percentuali anomale di assenteismo. Le parti si impegnano a definire metodologia e regole da utilizzare per la raccolta e l'analisi dei dati.

Art. 61 - Assenze

Salvo quanto disposto dall'art. 60 del CCNL, l'assenza va comunicata in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui si verifica l'assenza stessa. Va documentata entro il giorno successivo, a pena di sanzione disciplinare ed eccetto il caso di giustificato impedimento.

Con accordo aziendale si possono trovare soluzioni alternative.

L'assenza, a prescindere dai motivi e dalla durata, esclude la decorrenza della retribuzione.

La mancata attivazione del cartellino/badge e/o altri meccanismi di rilevazione configura assenza, a meno che sia accaduta senza colpa e che la presenza del lavoratore risulti in modo inequivocabile.

Art. 62 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge italiane o di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 16 giorni consecutivi - computato escludendo i giorni festivi - con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 2) e 3) dell'art. 26 del presente contratto il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda, con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento.

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le "coppie di genere" che contraggono matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione a cura del dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel paese in cui viene contratto.

Art. 63 - Servizio militare

Per il caso di chiamata obbligatoria alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si fa rimando alle norme di legge che regolano la materia.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda agli effetti degli scatti di anzianità.

Art. 64 - Trattamento per maternità e paternità

Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità valgono le vigenti disposizioni di legge in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2007 la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

Le assenze dal lavoro per maternità sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di 8 mesi e comunque per l'intero periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, qualora di durata superiore.

L'assunzione a tempo determinato di lavoratrici/lavoratori in sostituzione di quelle/quelli in astensione obbligatoria o facoltativa può essere anticipata o posticipata per l'affiancamento fino ad un massimo di 4 mesi rispetto all'inizio od alla fine del periodo di astensione.

Le aziende cureranno l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità/paternità attraverso percorsi informativi e formativi che saranno individuati a livello nazionale.

Per quanto concerne i lavoratori genitori di minori con handicap si richiamano le disposizioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/92, così come modificato dall'art. 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Con riferimento all'astensione obbligatoria dal lavoro per i padri lavoratori dipendenti, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, si applicano le leggi vigenti.

Art. 65 - Congedi parentali e per malattia dei figli

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 151/2001, la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, per ogni figlio nei suoi primi 12 anni di vita, al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 4 ore giornaliere riproportionati, rispettivamente, a 2 ore, per i tempi parziali pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. Con accordo aziendale si possono trovare soluzioni alternative.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta al datore di lavoro entro 2 giorni dalla fruizione.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 4 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Ciascun lavoratore potrà fruire dei permessi non retribuiti di cui all'art. 47, comma 2, del D. Lgs. 151/2001 nel limite di 7 giornate lavorative annue per le malattie di ogni figlio di età fra i 3 e gli 8 anni.

Art. 66 - Congedi per donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 riconoscendo 3 mesi retribuiti, anche frazionabili come da normativa vigente.

Art. 67 - Lavoratori diversamente abili

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa (Legge n. 104/92 e successive modifiche).

Art. 68 - Volontariato

Ai sensi della legge n. 266/1991 (Legge quadro sul volontariato) e successive modifiche, i lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal CCNL vigente, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 69 - Lavoratori studenti e corsi di studio

Fatte salve le leggi e le norme contrattuali specifiche, inclusi i trattamenti di miglior favore, i lavoratori studenti, previa esibizione delle certificazioni o documentazioni occorrenti, iscritti e frequentanti corsi regolari in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, di istruzione primaria, secondaria, universitaria e professionale, anche a livello europeo, hanno diritto a turni di lavoro che ne agevolino la frequenza, la preparazione e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Hanno diritto a:

- 1) un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto se universitario e 4 in occasione della laurea, con la possibilità di usufruire aggiuntivamente ed annualmente di 20 giornate di permesso non retribuito
- 2) tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma, se studente degli altri tipi di scuola
- 3) 120 ore di permesso (al di fuori del periodo di prova) di cui 40 retribuite per la frequenza, a condizione che tale facoltà venga esercitata da un numero massimo di dipendenti pari al 2,5% del totale e che la loro programmazione, trimestrale salvo eccezioni, sia compatibile con le caratteristiche produttive ed organizzative dell'impresa.

I lavoratori che intendono frequentare altri corsi di studio, scelti direttamente o proposti dall'azienda, presso istituti pubblici, riconosciuti o parificati, anche per migliorare ed ampliare la propria preparazione professionale in relazione all'attività conciarica, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella

misura massima di 150 ore triennali pro-capite, nei limiti del monte ore globale triennale, ottenuto moltiplicando per 150 il numero pari ad un decimo del totale dipendenti occupati nell'unità produttiva, fatti salvi i conguagli in relazione alle variazioni occupazionali. Il limite massimo dei lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per frequentare i suddetti corsi di studio è pari al 3% della forza occupata nel turno lavorativo cui appartiene il richiedente. L'interessato dovrà presentare domanda scritta alla direzione aziendale, che preciserà termini e modalità per usufruirne.

Prima che l'azienda decida, eventuali divergenze saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la RSU.

Art. 70 - Lavoratori immigrati

Le aziende, anche su segnalazione delle RSU o in assenza delle OO.SS. territoriali, valuteranno eventuali richieste avanzate dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, provenienti da Paesi extra-continentali, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

Le richieste potranno riguardare:

- corsi di formazione, con particolare riferimento alla lingua italiana
- problematiche connesse al ricongiungimento familiare.

Art. 71 - Trattamenti previdenziali ed assicurativi

Il trattamento economico, eventualmente previsto per i casi di assenza dal presente contratto, è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 72 - Formazione

Premessa

Le parti sono concordi nel ritenere lo strumento della formazione molto importante ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, anche in relazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di formazione professionale.

Riconoscono a tutti i livelli l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze, allo sviluppo della cultura di impresa e che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro.

Con tali finalità si rendono disponibili con iniziative coerenti a realizzare una politica di formazione professionale, con il coinvolgimento degli enti locali ed il ricorso agli strumenti finanziari nazionali, regionali e comunitari, ed a favorire interventi qualificati dal criterio dell'alternanza tra formazione teorica e partecipazione diretta al processo produttivo.

Gli obiettivi principali sono:

- mettere i lavoratori in condizione di rispondere in maniera più efficace alle esigenze poste dalla innovazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese
- formare capacità professionali per pluralità di mansioni
- soddisfare le necessità di aggiornamento dei lavoratori
- facilitare il loro inserimento dopo eventuali periodi di assenza per maternità/paternità e assistenza di familiari a carico
- agevolare i lavoratori stranieri nell'apprendimento della lingua italiana
- definire azioni comuni per l'impiego dei fondi comunitari e nazionali, interprofessionali (Fondimpresa) a beneficio della formazione di operai ed impiegati nel settore

- rafforzare la comunicazione e la formazione dei singoli lavoratori per migliorare i livelli di tutela della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro.

L'esame di questi obiettivi ai livelli previsti consentirà alle rappresentanze dei lavoratori di esprimere le proprie valutazioni in ordine ai destinatari della formazione, al contenuto dei programmi ed alle eventuali necessità di adattamento delle modalità della prestazione per meglio rispondere alle esigenze formative. Il diritto allo studio e la formazione sono strumenti di valorizzazione delle risorse umane del settore, di sviluppo della cultura di impresa conciararia, di miglioramento della competitività.

L'azienda che predisporre un piano formativo in coerenza con le premesse, che riguardi almeno il 10% dei dipendenti e che comprenda la loro partecipazione nelle ore extra-lavorative, deve prevedere:

- 1) fabbisogno e destinatari
- 2) contenuti, metodologia, tempi
- 3) modalità di realizzazione e registrazione dei risultati
- 4) verifica e certificazione delle competenze acquisite dagli interessati.

Il piano viene presentato alle RSU e, ove avallato da istituto di certificazione (ICEC) ed accompagnato da un libretto formativo (addestramento, corsi, specializzazioni, titoli professionali acquisiti) del lavoratore, può dare luogo ad accordi interni per garantire comunque programmi certi di lavoro e partecipazione dei lavoratori, per ottimizzare la formazione generale e ridurre le eventuali forme di assenteismo.

Art. 73 - Norme comportamentali

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

Devono tra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi siano rivolti ed influenzino decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto nell'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza dell'organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende ed alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

In particolare, il lavoratore deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro e adempiere le formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo aver risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano tali limiti comunque previsti dall'art. 2125 del Codice Civile.

Art. 74 - Inizio e fine del lavoro

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro
- il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 75 - Consegna e conservazione strumenti, macchine, utensili e materiale

L'azienda deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulle competenze di fine rapporto l'importo relativo a quanto non riconsegnato.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli strumenti, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato e di farne un uso strettamente lavorativo.

D'altra parte, il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 79 (Trattenute per risarcimento danni).

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

Il lavoratore deve elencare per iscritto gli strumenti, le macchine, gli attrezzi ecc. di sua proprietà, onde poterli riportare fuori dall'azienda.

Art. 76 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che per ordine della Direzione venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti od utensili affidati.

Per le visite personali di controllo si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 6 della Legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 77 - Regolamento interno

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 3, n. 3 del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne deve essere esposto in modo chiaramente visibile.

Art. 78 - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica secondo le procedure di cui al presente articolo, escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso alla Autorità Giudiziaria.

Sono escluse le seguenti:

- le controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi per le quali si applicano le procedure previste dai particolari accordi interconfederali in vigore, nonché da leggi
- le procedure previste dagli artt. 14 e 15 dell'accordo interconfederale 18.4.1966 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne.

1) Contestazioni disciplinari

Il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro e ritenga di ricorrere contro un provvedimento aziendale presenterà reclamo verbale al superiore diretto. Quest'ultimo entro una settimana comunicherà verbalmente al reclamante l'accettazione od il rigetto del reclamo stesso.

In caso di mancata risposta entro il termine previsto, ovvero nel caso in cui il reclamo venga respinto, il lavoratore può riproporre entro dieci giorni il reclamo tramite la RSU o in assenza tramite le OO.SS.

dinanzi alla Direzione aziendale. Il reclamo deve essere esaminato e discusso entro dieci giorni dalla presentazione.

Qualora problemi relativi all'applicazione delle norme contrattuali in vigore riguardino più lavoratori o comunque coinvolgano un interesse collettivo, la predetta rappresentanza può assumere l'iniziativa di proporre la questione dinanzi alla locale Direzione aziendale, informandone contemporaneamente le Associazioni sindacali locali di categoria. La questione deve essere discussa entro venti giorni dalla richiesta. Qualora non si raggiunga un accordo tra Direzione aziendale e RSU, il lavoratore interessato, o la predetta rappresentanza in caso di controversia plurima, può sottoporre il suo reclamo all'esame di una o più Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, territorialmente competenti.

Questa potrà richiedere entro dieci giorni dal mancato accordo alla Organizzazione dei datori di lavoro competente per territorio un esame congiunto della controversia, che dovrà essere compiuto entro dieci giorni dalla richiesta.

In caso di mancata conciliazione, la controversia potrà essere sottoposta entro dieci giorni all'esame delle Organizzazioni nazionali di categoria che la esamineranno entro i dieci giorni successivi.

2) Controversie per i provvedimenti disciplinari

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle norme di legge, nonché alle disposizioni dell'art. 80 del CCNL.

Art. 79 - Trattenute per risarcimento danni

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo netto.

Art. 80 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione potranno essere sanzionate, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa fino all'importo di 3 ore della retribuzione
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione previsto al punto 4.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

I provvedimenti disciplinari vanno applicati decorsi i 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta ed entro un massimo di 30 giorni dal ricevimento della stessa da parte del lavoratore.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 81 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 61 del CCNL o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo
- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli
- d) che contravvenga al divieto di fumare ed alle altre prescrizioni in materia di ambiente salute e sicurezza
- e) che rifiuti di sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti da norme di legge o accordi sindacali
- f) che sia indisponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza ai sensi di legge
- g) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa
- h) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi, sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro
- i) che effettui irregolare movimento di cartellino/badge, e strumenti equiparati, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza
- l) che utilizzi impropriamente mezzi di lavoro aziendali o che usi non occasionalmente sistemi di comunicazione o duplicazione in modo improprio e senza autorizzazione
- m) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale od all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione e va applicata per la mancanza di minor rilievo. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle attività assistenziali e previdenziali.

Art. 82 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art. 7, legge n. 300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere intimato, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 81 del CCNL
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi od assenze ripetute per quattro volte in un anno nei giorni antecedenti o seguenti ai festivi o alle ferie
- c) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 81 del CCNL sempre che l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti
- d) inosservanza del divieto di fumare, quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali

-
- e) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda
 - f) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione
 - g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro
 - h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa
 - i) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda
 - l) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi
 - m) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale
 - n) insubordinazione verso i superiori
 - o) recidiva nella mancanza di cui al punto h) dell'art. 81 del CCNL.

Art. 83 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica a cui appartiene il lavoratore.

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai seguenti punti a), b), c), deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

a) Lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 26:

il licenziamento o le dimissioni del lavoratore, non in prova, attuati non ai sensi dell'art. 21, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con preavviso di 6 giorni per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni per anzianità superiori.

b) Lavoratori di cui al gruppo 2) dell'art. 26:

il lavoratore di cui al gruppo 2) dell'art. 26 ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Cat. C1 ^a (ex liv.5°)	Cat. D2 ^a (ex liv.3°)
fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

c) Lavoratori di cui ai gruppi Q) e 1) dell'art. 26:

Il lavoratore di cui ai gruppi Q) e 1) dell'art. 26 ha diritto ai seguenti termini di preavviso, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Cat. A, B1 ^a e B2 ^a (ex liv.8°, 7° e 6°)	Cat. C1 ^a (ex liv.5°)	Altre Cat. (ex altri livelli)
fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Art. 84 - Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda deve corrispondere al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La sua corresponsione, considerati i tempi di comunicazione dei dati ISTAT necessari per la rivalutazione del TFR accantonato, potrà essere effettuata successivamente alla data della loro pubblicazione.

Il trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari o comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

La retribuzione da prendere in considerazione è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare, IPO, EDR ed eventuale indennità ex lavorazione particolare (ILP)
- scatti di anzianità ed elemento retributivo individuale (ERI)
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale
- indennità di contingenza ex legge 297/'82 (sino al 31.8.1999)
- ex premio di produzione
- indennità di turno (con i limiti indicati all'art. 36 del CCNL)
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali
- provvigioni, interessenze, cottimo
- 13ª mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali
- indennità specifiche e continuative di alloggio, di mensa
- indennità di funzione prevista per i Quadri.

2. Le parti stabiliscono che è ammessa la concessione di una seconda anticipazione del TFR, nel corso del rapporto di lavoro, per una delle causali previste dalla normativa vigente (legge 297/1982) o introdotte aziendali (es. acquisto di beni durevoli, spese di viaggio per favorire il ricongiungimento familiare etc.).
3. È facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 56 del CCNL.

Art. 85 - Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria. Nel caso in cui l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serve di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile, l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, e sempreché non sia obbligatoria la scheda anagrafica e professionale (ex libretto di lavoro), un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 86 - Indennità in caso di morte

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, previsti dal presente contratto, saranno liquidate a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli, e se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel comma precedente, i beneficiari saranno individuati secondo le norme della successione legittima (art. 565 c.c.) o secondo quanto disposto da testamento. Gli aventi diritto dovranno fornire la dovuta documentazione legale per ottenere la liquidazione di quanto spettante.

Art. 87 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Nelle occasioni suddette al lavoratore che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà applicato il trattamento di liquidazione previsto dal presente contratto; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto di lavoro assumessero carattere di generalità, tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nonché il diritto ad altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

PARTE IV

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

CAPITOLO 14 - AMBIENTE E PREVENZIONE

Art. 88	- Ambiente di lavoro _____	pag. 91
Art. 89	- Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali _____	pag. 95
Art. 90	- Abiti da lavoro _____	pag. 95

Premessa

Le parti individuano come valori condivisi lo sviluppo delle attività produttive, la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere l'applicazione consapevole e partecipata delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è il miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente tramite una gestione preventiva dei fattori di rischio.

Le parti giudicano positivamente l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano agli standard previsti a livello internazionale, quali ad es. ISO 14000, EMAS, OHSAS 18001.

Art. 88 - Ambiente di lavoro

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituisce un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori. Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici superino i limiti massimi previsti dalle norme nazionali e comunitarie che le imprese renderanno disponibili alle RLSSA.

Nel caso in cui dalle competenti autorità vengano stabiliti nuovi limiti cogenti, gli stessi saranno assunti contrattualmente.

Ai fini delle verifiche e delle iniziative promozionali di competenza dei rappresentanti dei lavoratori in materia di ambiente, salute e sicurezza, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al momento della loro costituzione le RSU di ogni stabilimento individueranno tra i propri componenti i rappresentanti per la sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08 nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende od unità produttive che occupano da 15 a 150 lavoratori
- 2 rappresentanti nelle aziende od unità produttive che occupano da 151 a 200 lavoratori
- 3 rappresentanti nelle aziende od unità produttive che occupano oltre 200 lavoratori.

Nelle aziende od unità produttive nelle quali non sia contrattualmente prevista la costituzione delle RSU, il rappresentante per la sicurezza viene eletto dai lavoratori ai sensi del punto 1, parte prima, dell'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 e dell'art. 47 D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

I rappresentanti per la sicurezza eletti dai lavoratori, i cui nominativi saranno comunicati per iscritto all'azienda, costituiscono la RLSSA ed hanno l'incarico di interloquire con la direzione aziendale sulle materie dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza.

Al fine di assicurare le condizioni per un corretto svolgimento della loro attività, gli RLSSA dovranno essere adeguatamente supportati attraverso un'adeguata attività formativa ed informativa, da attuarsi anche con l'eventuale impiego di strumenti informatici.

Per l'espletamento delle proprie attribuzioni, ivi compresi i compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008 i componenti della RLSSA potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti per componente pari a 40 ore per le tematiche relative a salute e sicurezza e 8 ore per le tematiche ambientali. Detti permessi assorbono, sino a concorrenza, i trattamenti aziendali riconosciuti per tale scopo.

Il monte ore annuo degli RLSSA potrà essere utilizzato anche attraverso la flessibilità nel triennio di riferimento della durata dell'incarico.

Considerata l'importanza che l'attività della RLSSA assume per i lavoratori e per le imprese, le parti a livello nazionale opereranno affinché nella gestione delle agibilità previste si assicurino le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della stessa.

Per la formazione e l'aggiornamento dei componenti della RLSSA le aziende faranno riferimento alle formule operative che saranno eventualmente predisposte in sede di Osservatorio Nazionale, definite in maniera congiunta. I contenuti formativi dovranno comunque tenere conto delle fasi del processo

produttivo svolto in azienda, con particolare attenzione alle condizioni di sicurezza nella gestione e manutenzione degli impianti.

Sarà garantita la formazione dei lavoratori, attivando programmi aziendali specifici sulla base delle mansioni svolte e dei rischi cui gli stessi sono esposti.

Nell'ambito del suo ruolo, la RLSSA:

- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dell'attività di prevenzione e protezione
- partecipa alla riunione periodica e riceve copia del verbale redatto
- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei lavoratori
- è consultata sulla scelta dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)
- è consultata per l'implementazione di sistemi di gestione ambientale, salute e sicurezza in ambiente di lavoro
- riceve il DVR ed ogni altra informazione e documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute ed alla sicurezza e formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate da autorità competenti
- esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione ed alla sicurezza
- promuove la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione a norma dell'art. 9 della legge n. 300 del 20.5.1970, nonché delle successive disposizioni di legge, di tutte le misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore
- presenta proposte per promuovere l'informazione, la sensibilizzazione e la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
- partecipa agli accertamenti relativi ai monitoraggi ambientali e/o alle verifiche tecniche su macchinari ed impianti volte a migliorare le condizioni di lavoro
- ha la facoltà di segnalare ai responsabili dell'azienda i rischi individuati nel corso della propria attività, anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto
- concorda con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi a soggetti specializzati scelti di comune accordo
- è informata periodicamente sul monitoraggio dei dati ambientali e biostatistici
- segnala alla Direzione aziendale, nei casi in cui dalle indagini ambientali vengano individuate particolari situazioni di rischio, l'opportunità di effettuare accertamenti medici specifici per il personale interessato
- è informata sul piano di sorveglianza sanitaria, sui risultati anonimi collettivi degli accertamenti e sugli esiti dei sopralluoghi effettuati dal medico competente.

L'azienda assumerà a proprio carico l'onere delle indagini concordate con le RLSSA.

Agli incontri con l'azienda potranno partecipare, con i membri della RLSSA come sopra individuati, i lavoratori del gruppo direttamente esposti alle specifiche condizioni ambientali in discussione.

Le parti hanno piena libertà di acquisire e valutare i risultati delle indagini ambientali.

Qualora le suindicate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tali da imporre la fermata totale o parziale degli stessi, l'azienda provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento e, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la RSU soluzioni alternative.

Su loro richiesta, le aziende porteranno a conoscenza delle RLSSA i seguenti elementi sui quali le stesse potranno offrire il loro contributo di proposte:

- a) programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro
- b) informazioni sulle attività di formazione realizzate in ambito salute e sicurezza dei lavoratori, con particolare riferimento a neo assunti, cambi mansione e innovazione tecnologica
- c) informazioni attinenti agli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori, connessi con l'impiego di sostanze e miscele pericolose nel ciclo produttivo tramite le schede dati di sicurezza definite a livello comunitario
- d) informazione preventiva sulla valutazione dei rischi effettuata in relazione ad eventuali modifiche di processo, con particolare riguardo a prodotti chimici e nuove tecnologie previo aggiornamento del DVR
- e) l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta nell'ambito degli indirizzi eventualmente stabiliti dai piani sanitari o di indagine regionali
- f) informazioni in merito alla normativa nazionale e comunitaria concernente la legislazione ambientale, con particolare riferimento al trattamento e allo smaltimento dei rifiuti, alle emissioni in atmosfera ed alla disciplina degli scarichi idrici, in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo
- g) informazioni su piani e procedure di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme ed i mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi e loro ubicazione all'interno dello stabilimento
- h) informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze e le miscele pericolose movimentate
- i) informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di salute e sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici
- l) informazioni sui casi di infortunio sul lavoro e di malattie professionali.

Laddove condizioni oggettive lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con la RLSSA la possibilità di monitorare nel tempo l'esposizione dei lavoratori a specifici fattori di rischio.

A livello regionale e di area integrata, le Associazioni imprenditoriali, nel quadro dei previsti incontri informativi annuali, forniranno alle OO.SS. le previsioni degli investimenti relativi ai miglioramenti ambientali-ecologici.

In caso di affidamento a terzi di attività del ciclo produttivo le aziende forniranno alle aziende terziste informazioni attinenti ai rischi per i propri lavoratori connessi con le sostanze e le miscele eventualmente impiegate.

Vengono istituiti:

- 1) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati
- 2) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda ed a disposizione del medico competente incaricato alla sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione della RLSSA/RSU e dei lavoratori
- 3) la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e messa a disposizione della RLSSA.

Il Servizio Prevenzione e Protezione aziendale inoltre porterà a conoscenza di tutti i lavoratori l'elaborazione degli indici di frequenza e gravità degli infortuni occorsi mediante esposizione in bacheca

- 4) la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato alla sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali, secondo quanto previsto dalla normativa cogente in materia di privacy. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, nonché i dati relativi alle malattie professionali. Le visite mediche, gli accertamenti sanitari e gli esami di laboratorio avranno luogo ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08. In relazione alla tipologia delle lavorazioni ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di rischio, fermo restando il rispetto della normativa cogente in materia di privacy può essere implementata sia per il personale femminile che per quello maschile con la previsione dei dati relativi alle possibili patologie riguardanti la sfera riproduttiva.

All'atto della risoluzione del rapporto la cartella sanitaria sarà consegnata al lavoratore

- 5) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva per le attività soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) in base ai principi della direttiva IPPC (Integrated Pollution Prevention and Control) che dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:
- fasi dell'attività ed individuazioni delle fasi rilevanti
 - autorizzazioni esistenti per l'impianto
 - utilizzo di risorse idriche
 - consumo di energia e combustibili impiegati
 - fonti di emissioni in atmosfera, sia di tipo convogliato che non convogliato
 - scarichi idrici
 - produzione rifiuti e relative aree di stoccaggio.

In sede di stipula del contratto di appalto i datori di lavoro delle imprese appaltatrici dovranno essere impegnati ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà e coordinerà.

La RSU/RLSSA è tenuta alla riservatezza circa i dati e le informazioni comunicati dalle aziende.

Le disposizioni contrattuali contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o altre norme comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie.

Le parti si danno atto che quanto previsto dal presente articolo attua le disposizioni di legge in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda che predispone un report o un bilancio ambientale, sociale o di sostenibilità, deve indicare almeno:

- 1) i sistemi adottati per la riduzione, il controllo e la gestione degli effetti ambientali
- 2) i programmi e/o le verifiche su impatto interno ed esterno
- 3) consumi di risorse ed energia, produzione di fanghi, rifiuti, emissioni
- 4) dati relativi alle risorse umane
- 5) dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali
- 6) ore di formazione erogate

Dichiarazione a verbale

In riferimento alle "indennità ex lavorazione particolare" (€ 0,14 per il 1° gruppo, € 0,08 per il 2° gruppo ed € 0,06 per il 3° gruppo) previste nelle dichiarazioni dei precedenti CCNL, si conferma la loro non assorbibilità fatte salve clausole e prassi aziendali di miglior favore.

Art. 89 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

Il datore di lavoro attua le misure necessarie affinché sia garantita la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, i quali da parte loro dovranno attenersi strettamente alle misure in proposito stabilite ed alle indicazioni ricevute.

Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate tenendo conto, ove necessario, della nazionalità dei lavoratori;
- la formazione adeguata dei lavoratori sui rischi cui sono esposti in relazione alla mansione svolta, anche in occasione di cambi mansione sia occasionali che definitivi.

L'azienda inoltre:

- 1) è tenuta a dotare i lavoratori di adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) laddove il DVR ne ha ravveduto la necessità. Tali dispositivi, forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione possibilmente personale e devono essere mantenuti in stato di efficienza;
- 2) deve richiedere ad eventuali imprese appaltatrici che informino e formino adeguatamente i propri lavoratori sulle disposizioni in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute, in essere nell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare.

A tale scopo, all'impresa appaltatrice saranno trasmesse ed illustrate le prescrizioni in essere e le misure di prevenzione adottate, incluse le procedure di emergenza ed evacuazione.

Le imprese appaltatrici si impegnano ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà.

Ciascun lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute e incolumità; in particolare è tenuto ad utilizzare i DPI forniti dall'azienda conformemente alle disposizioni ricevute, curandone la conservazione e segnalandone tempestivamente danneggiamenti o malfunzionamenti che ne pregiudichino il corretto impiego.

L'azienda disporrà affinché gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia, onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 90 - Abiti da lavoro

A tutti i lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 26 le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di richiedere la restituzione dell'abito usato.

Agli addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento, le aziende devono fornire gratuitamente in uso gli abiti da lavoro, nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse.

Restano in ogni caso vincolanti le disposizioni di maggior rigore inerenti gli abiti di lavoro poste dalla legge a protezione da rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari che, per le mansioni loro attribuite, si trovino saltuariamente nelle

condizioni su accennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero dei ricambi e del deterioramento.

Ai lavoratori, che svolgono continuativamente la loro attività in condizioni particolari che comportino esposizione alle intemperie, dovranno essere forniti individualmente gli indumenti speciali più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Agli addetti a lavori particolarmente imbrattanti, l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio o ai lavoratori di cui al gruppo 2) dell'art. 26 verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o camice ecc.).

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: uscieri, portieri, guardiani, autisti ecc.) indossino divise specifiche, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Altre modalità concernenti la distribuzione, l'uso e la sostituzione degli abiti e degli indumenti da lavoro saranno oggetto di accordo a livello aziendale.

Per quanto si riferisce al presente articolo restano comunque ferme le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

ALLEGATI

Allegato 1

Trattamenti contrattuali mensili
1° novembre 2017 - 31 agosto 2021

Categ. e p.o.	Ex livelli	Retribuzioni al 31 ottobre 2017			Retribuzioni dal 1° novembre 2017		
		Minimo	I.P.O.	Totale	Minimo	I.P.O.	Totale
F	1° liv.	1.427,00	-	1.427,00	1.453,92	-	1.453,92
E 3 ^a	1° liv. bis	1.503,04	-	1.503,04	1.531,85	-	1.531,85
E 2 ^a	2° liv.	1.503,04	69,75	1.572,79	1.531,85	71,10	1.602,94
E 1 ^a	2° liv.	1.503,04	118,42	1.621,46	1.531,85	122,46	1.654,31
D 2 ^a	3° liv.	1.700,99	-	1.700,99	1.735,99	-	1.735,99
D 1 ^a	4° liv.	1.700,99	97,44	1.798,43	1.735,99	100,13	1.836,12
C 2 ^a	4° liv.	1.841,36	-	1.841,36	1.881,74	-	1.881,74
C 1 ^a	5° liv.	1.841,36	85,08	1.926,44	1.881,74	87,77	1.969,51
B 2 ^a	6° liv.	2.048,12	-	2.048,12	2.093,89	-	2.093,89
B 1 ^a	7° liv.	2.048,12	169,55	2.217,67	2.093,89	174,93	2.268,82
A	8° liv.	2.386,75	-	2.386,75	2.443,29	-	2.443,29

Categ. e p.o.	Ex livelli	Retribuzioni dal 1° maggio 2018			Retribuzioni dal 1° maggio 2019		
		Minimo	I.P.O.	Totale	Minimo	I.P.O.	Totale
F	1° liv.	1.477,00	-	1.477,00	1.492,38	-	1.492,38
E 3 ^a	1° liv. bis	1.556,54	-	1.556,54	1.573,00	-	1.573,00
E 2 ^a	2° liv.	1.556,54	72,25	1.628,79	1.573,00	73,02	1.646,02
E 1 ^a	2° liv.	1.556,54	125,92	1.682,46	1.573,00	128,23	1.701,23
D 2 ^a	3° liv.	1.765,99	-	1.765,99	1.785,99	-	1.785,99
D 1 ^a	4° liv.	1.765,99	102,44	1.868,43	1.785,99	103,98	1.889,97
C 2 ^a	4° liv.	1.916,36	-	1.916,36	1.939,44	-	1.939,44
C 1 ^a	5° liv.	1.916,36	90,08	2.006,44	1.939,44	91,62	2.031,06
B 2 ^a	6° liv.	2.133,12	-	2.133,12	2.159,27	-	2.159,27
B 1 ^a	7° liv.	2.133,12	179,55	2.312,67	2.159,27	182,63	2.341,90
A	8° liv.	2.491,75	-	2.491,75	2.524,06	-	2.524,06

Non è mai troppo presto per pensare al TUO DOMANI



PREVIMODA
FONDO PENSIONE

Chi è Previmoda?

Previmoda è il Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda.

Le caratteristiche principali

- 1. ASSOCIAZIONE**
i circa 60.000 iscritti permettono di ottenere vantaggi per ogni singolo associato grazie al forte potere contrattuale nei confronti dei fornitori di servizi.
- 2. SENZA SCOPO DI LUCRO**
gli associati sostengono esclusivamente i costi necessari al funzionamento del Fondo.
- 3. PARITETICA**
gli organi sociali del Fondo sono costituiti in parti uguali da rappresentanti dei lavoratori e da rappresentanti delle aziende.

Obiettivo del fondo

Con il passaggio dal sistema di calcolo retributivo a quello contributivo, la pensione pubblica Inps nei prossimi anni subirà una notevole diminuzione: **è importante costruirsi fin da subito una pensione complementare con Previmoda per mantenere un tenore di vita adeguato.** L'iscrizione a un fondo pensione rappresenta, soprattutto per i più giovani, l'unica soluzione per garantirsi un futuro previdenziale più solido e sereno.

A chi si rivolge

Ai lavoratori delle aziende che applicano uno dei CCNL aderenti al Fondo. Possono aderire operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato, determinato con contratto superiore a 3 mesi, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio e i familiari fiscalmente a carico di iscritti al Fondo.



I vantaggi di aderire



Contributo aggiuntivo dell'azienda



Risparmio fiscale sui contributi versati



Tassazione agevolata sulle prestazioni



Anticipazioni più vantaggiose rispetto a quelle dell'azienda



Costi contenuti



Polizza assicurativa in caso di decesso e invalidità permanente

La **contribuzione**

Al momento dell'iscrizione hai la possibilità di scegliere se versare tutti i contributi previsti dal CCNL (A) o il solo TFR (B).

Nel caso A

sono previsti tre versamenti:

1) TFR:

- 100% per i lavoratori occupati dopo la data del 28/04/1993;
- 27%, 33% (solo per il contratto Concia) o 100% per i lavoratori occupati precedentemente alla data del 28/04/1993.

2) CONTRIBUTO LAVORATORE:

minimo stabilito dal CCNL pari all'1,50%* dell'Ern, minimo tabellare o paga base contrattuale con possibilità di versare una percentuale superiore.

3) CONTRIBUTO AZIENDA:

se versi il contributo a tuo carico almeno nella misura minima, avrai dall'azienda una quota equivalente al minimo stabilito dal CCNL di appartenenza (2% dall'1 ottobre 2022).

Nel caso B

verrà versato, il solo TFR in base alle condizioni indicate nel caso A.

In entrambi i casi l'azienda ha il compito di trattenere e versare i contributi al Fondo.

In questo modo il risparmio fiscale avviene direttamente in busta paga e riepilogato nel CU annuale rilasciato dalla tua azienda.

*per il contratto delle lavanderie industriali è possibile scegliere tra 1%, 1,50% o 2%. In questo caso anche il contributo azienda verrà adeguato a quanto scelto.

Come investire i contributi



Come associato a Previmoda hai la possibilità di scegliere tra:

- **PROFILO LIFE CYCLE**, un programma d'investimento che trasferisce in modo automatico i contributi al comparto più adatto. Il passaggio da un comparto all'altro avviene in base agli anni che mancano al pensionamento.

In alternativa all'investimento nel profilo Life Cycle, hai la possibilità di scegliere un singolo comparto, ciascuno caratterizzato da una propria combinazione di rischio/rendimento.

- **COMPARTO GARANTITO**
- **COMPARTO SMERALDO** bilanciato, 67% obbligazioni e 33% azioni;
- **COMPARTO RUBINO** azionario, 40% obbligazioni e 60% azioni.

Puoi trovare informazioni più dettagliate sugli investimenti, sulle caratteristiche dei comparti collegandoti al sito www.previmoda.it nella sezione "Gestione Finanziaria"

| costi

ISCRIZIONE

€ 2,58 - € 5,00 secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento, versati una volta sola al momento dell'iscrizione;

QUOTA ASSOCIATIVA

€ 22,00 annui, prelevati trimestralmente dai contributi versati per coprire le spese di gestione del Fondo;

COSTI DI GESTIONE FINANZIARIA

servono per coprire i costi dei gestori

finanziari, della banca depositaria e delle spese amministrative riconducibili alla gestione finanziaria;

ANTICIPAZIONI SPESE SANITARIE

€ 10,00 per la gestione della pratica;

ALTRE ANTICIPAZIONI E RISCATTI

€ 25,00 per la gestione della pratica. Il cambio comparto, il trasferimento della posizione verso altro fondo e il riscatto parziale sono gratuiti.

Le prestazioni



Prima del pensionamento puoi richiedere:

- l'**anticipazione per spese sanitarie** in qualsiasi momento;
- l'**anticipazione per acquisto o ristrutturazione prima casa** d'abitazione dopo 8 anni d'iscrizione;
- l'**anticipazione per ulteriori esigenze** dopo 8 anni d'iscrizione;
- il **riscatto totale o parziale della posizione** accumulata per i casi previsti dalla legge;
- il **trasferimento della posizione** ad un altro fondo;
- la **RITA** (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata).

... e cosa succede nel caso di decesso?

In caso di decesso, hanno diritto a riscattare integralmente la posizione previdenziale maturata i beneficiari designati o, in mancanza, gli eredi legittimi.

Al pensionamento puoi chiedere

**Rendita
del 100%
del maturato**

**Rendita
+ Capitale**
(massimo 50%
della posizione
maturata)

**100%
in capitale***

RITA
se hai un'età
compresa **tra i 62
e 67 anni** di età

*se hai meno di cinque anni d'iscrizione alla previdenza complementare oppure se l'ammontare della tua posizione non supera il limite dettato dall'assegno sociale.

Puoi trovare informazioni più dettagliate collegandoti al sito www.previmoda.it nella sezione "Le prestazioni"



Per aderire

Compila il modulo di adesione che trovi sul sito e consegnalo all'ufficio del personale. Ricordati di prendere visione della della Parte I 'Le Informazioni chiave per l'aderente' della Nota informativa e dell'Appendice

'Informativa sulla sostenibilità' disponibile sul sito www.previmoda.it.

Entro un mese dalla ricezione del modulo, riceverai a casa la lettera di benvenuto con i dati riepilogativi dell'iscrizione, l'Id Utente e la password necessari per accedere on line alla tua area riservata.

Per richiedere informazioni puoi consultare il sito WWW.PREVIMODA.IT

Oppure rivolgiti:

- all'**ufficio del personale** della tua azienda;
- presso le **sedi territoriali sindacali**;
- direttamente a **Previmoda** ai seguenti recapiti:
Tel: 02 66101340
e-mail: fondo.previmoda@previmoda.it;
- prenotando una consulenza smart su www.welfaremoda.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità', della Nota informativa.



SANIMODA

FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

CI PRENDIAMO CURA
della **TUA SALUTE**

WWW.SANIMODA.IT



CHI È SANIMODA

Sanimoda è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria della Moda.

OBBIETTIVO DEL FONDO

Supportare i bisogni e le necessità dei lavoratori, fornendo **prestazioni di assistenza sanitaria integrative** a quelle del Sistema Sanitario Nazionale (SSN).

SANIMODA È [Visita il sito!](#)

UN'ASSOCIAZIONE

i cui soci sono i lavoratori e le aziende iscritte al Fondo. Essere un'associazione permette di usufruire dei vantaggi non ottenibili individualmente, sfruttando la **mutualità** che permette ai nostri associati di usufruire di prestazioni sanitarie di valore molto superiore al contributo che l'azienda versa.



SENZA SCOPO DI LUCRO

gli associati sostengono esclusivamente i costi necessari al funzionamento del Fondo.

PARITETICA

gli organi sociali del fondo sono costituiti in parti uguali da rappresentanti dei **lavoratori** e rappresentanti delle **aziende**.



COME AVVIENE L'ISCRIZIONE

L'azienda **iscrive** i propri dipendenti ed effettua la **contribuzione** ogni trimestre. Hanno diritto alla contribuzione al Fondo i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova con rapporto di lavoro:

- a tempo **indeterminato**, compresi gli apprendisti;
- a tempo **determinato**, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento;
- a **domicilio** e a **chiamata**, come riportato nel nostro Regolamento.

ANCHE PER I TUOI FAMILIARI



Sanimoda tutela anche la tua famiglia e offre la possibilità di iscrivere al Fondo:

- il **coniuge** fiscalmente a carico e al **convivente** more uxorio o unito civilmente il cui reddito complessivo per anno di imposta non sia superiore al limite di legge pro tempore vigente, attualmente pari a € 2.840,51;
- i **figli minori**, per le prestazioni a loro dedicate.

L'iscrizione dei familiari può essere effettuata esclusivamente nell'area riservata.

I VANTAGGI DI SANIMODA



Hai **libertà di scelta**, scegli la struttura più adatta alle tue esigenze

Puoi **integrare** il Servizio Sanitario Nazionale, ricorrendo alle strutture pubbliche e private



Ricevi un **rimborso** sulle prestazioni sostenute nelle strutture private non convenzionate

Puoi **prenotare** le prestazioni sanitarie nella rete delle strutture convenzionate



Puoi fare **prevenzione** scegliendo uno dei pacchetti previsti per te e per i tuoi familiari

QUALI PRESTAZIONI PUOI CHIEDERE



PREVENZIONE

Prestazioni nate per verificare l'eventuale esistenza di patologie.



ODONTOIATRIA

Terapie conservative, cure canalari, protesi dentarie, cure ortodontiche, implantologia ed altre prestazioni.



RICOVERO

Ricovero con o senza intervento, anche in day hospital, parto ed altre prestazioni.



PACCHETTO MATERNITÀ

Prestazioni effettuate in gravidanza, pacchetto Primi 1.000 giorni, Remise en Forme.



EXTRARICOVERO

Accertamenti ed esami di laboratorio, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici ed altre prestazioni.



ALTRE COPERTURE

Cure oncologiche, assistenza domiciliare, sostegno per cure a seguito di invalidità ed altre prestazioni.



LA TUA **AREA RISERVATA** SEMPRE CON TE

- Prenota le tue prestazioni nelle **strutture convenzionate**.
- Richiedi **rimborsi** dei **ticket** emessi dalle strutture accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale e delle spese sostenute nelle **strutture non convenzionate**.
- Tieniti aggiornato sullo stato di lavorazione dei rimborsi attraverso **l'estratto conto**.
- Iscriviti i tuoi **familiari** al Fondo.

DOVE CHIEDERE LE PRESTAZIONI Garantiamo la tua libertà di scelta



SSN

Puoi recarti nelle strutture pubbliche e private accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale e richiedere il **rimborso totale del ticket**.

STRUTTURE CONVENZIONATE

Con le strutture convenzionate da UniSalute per Sanimoda, puoi **prenotare** una prestazione in modo semplice e veloce, con una quota a tuo carico.

STRUTTURE NON CONVENZIONATE

Puoi proseguire le cure con il tuo medico anche se non convenzionato e chiedere il **rimborso parziale** delle spese sostenute.



Allegato 4



CODICE DI CONDOTTA E DI RESPONSABILITÀ SOCIALE UNIC SOCIAL ACCOUNTABILITY

PREMESSA

L'azienda che aderisce volontariamente al codice di condotta e di responsabilità sociale Unic deve garantire il rispetto della normativa cogente applicabile, ivi incluso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria (ccnl), e la conformità ai requisiti minimi contenuti nel presente documento, estratti dalle più importanti Convenzioni internazionali e dagli standard riconosciuti SA8000 ed ISO26000 in materia di "responsabilità sociale" e trasposti per i produttori di beni e servizi nell'area pelle.

Per verificare il possesso e il mantenimento dei requisiti richiesti ai fini del rilascio di attestazione di conformità al codice di condotta e di responsabilità sociale Unic, in particolare su associazione e contrattazione (§4), salute e sicurezza sul lavoro (§5) e retribuzione (§7), sono previsti per le aziende controlli periodici a mezzo di visite ispettive effettuate da un ente terzo qualificato (Icec), incaricato da Unic. Sono inoltre possibili controlli sui fornitori/terzisti.

Per la corretta interpretazione dei requisiti del Codice si rimanda al documento "Linea guida per l'adozione e l'implementazione del Codice di condotta e responsabilità sociale Unic - Social Accountability".

DIRITTI UMANI E CONDIZIONI DI LAVORO

Lavoro minorile

- 1.1 L'azienda non deve utilizzare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile.
- 1.2 L'azienda deve salvaguardare in modo particolare i minori occupabili da situazioni e condizioni potenzialmente pericolose, rischiose o nocive per la salute all'interno del luogo di lavoro, rispettando le indicazioni contenute nella normativa vigente.

Lavoro obbligato

2. L'azienda non deve utilizzare né sostenere lavoro obbligato e non deve richiedere e trattenerne al personale depositi o documenti di identità in originale per lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Discriminazione

3. L'azienda non deve attuare la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere, razza, origine nazionale, religione, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età ed ogni altra condizione discriminatoria.

Associazione e contrattazione

4. L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati liberamente scelti e il diritto alla contrattazione collettiva.

Salute e sicurezza sul lavoro

- 5.1 L'azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare adeguate misure per prevenire e gestire incidenti e danni alla salute.
- 5.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della implementazione dei fattori di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

5.3 L'azienda deve assicurare che il personale riceva in materia di salute e sicurezza sul lavoro una efficace formazione specifica, documentata e periodica e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo o riassegnato.

Orario di lavoro

6. L'azienda deve rispettare le leggi e quanto disposto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati in materia di orario di lavoro.

Retribuzione

7.1 L'azienda deve garantire che la retribuzione corrisponda sempre agli standard legali e ai parametri minimi stabiliti nel CCNL per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati.

7.2 L'azienda deve garantire che la composizione della retribuzione e delle indennità sia indicata chiaramente e regolarmente.

Valorizzazione risorse umane

8. L'azienda deve promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze, della cultura di impresa e dell'occupabilità, anche tramite iniziative di formazione continua.

AMBIENTE

9. L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure e/o prassi operative al fine di ridurre gli effetti ambientali connessi con le proprie lavorazioni.

COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITÀ E DELLA CATEGORIA

10.1 L'azienda deve promuovere lo sviluppo della comunità attraverso il dialogo e la collaborazione con le parti interessate, anche tramite le associazioni di rappresentanza cui aderisce.

10.2 L'azienda deve operare nell'interesse generale e strategico della categoria imprenditoriale di appartenenza (Unic).

PROFESSIONALITÀ

11.1 L'azienda deve attenersi ai principi di trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con istituzioni, clienti, fornitori, concorrenti, evitando atti sleali nella competizione di mercato che arrechino danni e violino i principi di questo codice.

11.2 L'azienda deve garantire la qualità del prodotto e la sua conformità ai requisiti di legge.

POLITICA E GESTIONE

12.1 La direzione deve formalizzare una politica aziendale in materia di responsabilità sociale per garantire:

- a) l'impegno a conformarsi ai principi del Codice, a mantenere la conformità alle disposizioni normative applicabili e a rispettare gli accordi sottoscritti;
- b) l'impegno al miglioramento continuo, in particolare del proprio sistema organizzativo;
- c) la sua accessibilità in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi amministratori e management;
- d) la sua accessibilità alle parti interessate.

Tale politica deve essere periodicamente riesaminata per accertarne l'efficacia.

12.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto di tutti i requisiti del presente documento.

12.3 L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate al presente documento.

12.4 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori e dei terzi sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del presente documento e darne documentata evidenza.

12.5 L'azienda deve stabilire e riesaminare periodicamente gli obiettivi aziendali in relazione ai requisiti del presente Codice e prevedere procedure per comunicarne le performance a tutte le parti interessate.

12.6 L'azienda deve garantire al proprio interno che tutti i requisiti del Codice siano compresi e attuati in modo efficace.

12.7 L'Azienda, in caso di non conformità o contenziosi aperti sui temi oggetto del presente documento e ai fini della loro risoluzione, deve dimostrare con evidenze oggettive una loro adeguata gestione tramite azioni correttive. L'azienda deve inoltre predisporre azioni preventive al fine di evitare il loro ripetersi.

12.8 L'azienda deve mantenere appropriata documentazione attestante la conformità ai requisiti del presente documento.

Allegato 5

Protocollo su Legalità e Dumping contrattuale

Art. 1 - Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore conciario che non applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, potranno stipulare con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali appartenenti alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, accordi sindacali aziendali finalizzati a definire le procedure di perseguimento della confluenza contrattuale nel presente CCNL.

In particolare gli Accordi di confluenza definiranno:

- La dichiarazione di formale adesione al presente CCNL.
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL, per quanto riguarda sia gli istituti economici sia la disciplina normativa.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, per il tempo e con la progressione definiti negli accordi stessi, dovranno prevedere l'applicazione sia della parte normativa che di quella economica del presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria di tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

Gli accordi sottoscritti dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL.

Art. 2 - Procedura per gli Accordi di confluenza

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione al presente articolato contrattuale ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL
- entro 7 giorni dovrà essere concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.

Art. 3 - Rapporti tra aziende committenti e subfornitori

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione a tutti i lavoratori di condizioni contrattuali economico-giuridiche eque e realmente negoziate dai loro rappresentanti, entro l'arco di vigenza del presente CCNL, si raccomanda alle aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che siano committenti di lavorazioni a terzi in regime di subfornitura, di sensibilizzare le imprese subfornitrici, operanti nel territorio nazionale, ad applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali che siano comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero, in alternativa, a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Tale raccomandazione in capo alle aziende subfornitrici della committente capofila sarà estesa anche alle aziende a loro volta subfornitrici delle predette.

Allegato 5

Protocollo su Legalità e Dumping contrattuale

Art. 1 - Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore conciario che non applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, potranno stipulare con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali appartenenti alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, accordi sindacali aziendali finalizzati a definire le procedure di perseguimento della confluenza contrattuale nel presente CCNL.

In particolare gli Accordi di confluenza definiranno:

- La dichiarazione di formale adesione al presente CCNL.
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL, per quanto riguarda sia gli istituti economici sia la disciplina normativa.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, per il tempo e con la progressione definiti negli accordi stessi, dovranno prevedere l'applicazione sia della parte normativa che di quella economica del presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria di tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

Gli accordi sottoscritti dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL.

Art. 2 - Procedura per gli Accordi di confluenza

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione al presente articolato contrattuale ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL
- entro 7 giorni dovrà essere concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.

Art. 3 - Rapporti tra aziende committenti e subfornitori

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione a tutti i lavoratori di condizioni contrattuali economico-giuridiche eque e realmente negoziate dai loro rappresentanti, entro l'arco di vigenza del presente CCNL, si raccomanda alle aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che siano committenti di lavorazioni a terzi in regime di subfornitura, di sensibilizzare le imprese subfornitrici, operanti nel territorio nazionale, ad applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali che siano comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero, in alternativa, a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Tale raccomandazione in capo alle aziende subfornitrici della committente capofila sarà estesa anche alle aziende a loro volta subfornitrici delle predette.

Art. 4 - Durata e verifiche

Il presente capitolo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni dodici mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL, e sarà oggetto di valutazione tra le parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

Allegato 6

AII. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro e una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa e la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro

può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

e interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportune, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EU-ROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale) Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE Hans-Werner Muller

Segretario generale UEAPME Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

**AII.B all' ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE
E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

DICHIARAZIONE

**“ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza
nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007**

L'azienda.....ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall' Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

Allegato 7

Cronologia dei ccnl concia
(data di sottoscrizione)

Anno	Mese	Giorno
1941	febbraio	23
1947	maggio	10
1947	settembre	16
1949	giugno	9
1955	marzo	15
1959	marzo	12
1962	aprile	20
1965	giugno	22
1968	marzo	7
1971	marzo	2
1974	febbraio	14
1976	luglio	1
1979	luglio	1
1983	marzo	31
1987	febbraio	14
1990	novembre	29
1994	novembre	22
1999	settembre	23
2003	settembre	17
2006	ottobre	26
2011	giugno	28
2013	luglio	18
2017	aprile	5
2021	gennaio	21

LEGGI E DECRETI

- **Legge 15 luglio 1966, n. 604**
(Licenziamenti individuali)
Norme sui licenziamenti individuali, Testo coordinato in vigore al settembre 1999 (G.U. 6 agosto 1966, n. 195)

- **Legge 30 dicembre 1971, n. 1204**
(Lavoratrici madri)
Tutela delle lavoratrici madri (G.U. 18 gennaio 1972, n. 14)

- **Legge 13 maggio 1985, n. 190**
(Quadri Intermedi)
Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi (G.U. 17 maggio 1985, n. 190)

- **Legge 8 marzo 2000, n. 53**
(Congedi parentali sostegno maternità e paternità)
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (G.U.13 marzo 2000, n. 60)

- **Legge 23 luglio 1991, n. 223**
(Cassa integrazione guadagni e mobilità)
Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione (Supplemento Ordinario, n. 43 G.U. 27 luglio 1991, n. 175 serie gen.)

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81***
(Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)
Testo coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008, Decreto integrativo e correttivo: G.U. n.180 del 5 agosto 2009 – Supplemento Ordinario n.142)

*Consultare sempre il testo unico

Nota

Ai fini della consultazione, sono indicati data e numero di ogni legge e decreto lgs sopra elencato , e della relativa G.U. che li pubblica. Per ottenere informazioni ed assistenza, rivolgersi alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture sindacali territoriali.

Edito a cura di

Mediagraf Spa - Noventa Padovana (Pd)

Stampa

Mediagraf Spa - Noventa Padovana (Pd)

È vietata la riproduzione totale o parziale

LEGGI E DECRETI

