

CNA Federmoda

CNA Servizi alla Comunità

CONFARTIGIANATO MODA

CASARTIGIANI

CLAAI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CNA

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA TESSILE-MODA

Per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei settori
Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia e
Occhialeria

Roma, 25 luglio 2014

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Roma, 25 luglio 2014

Tra

CNA Federmoda rappresentata dal Presidente Nazionale Luca Marco Rinfreschi e dal Responsabile Nazionale Antonio Franceschini; dai membri della Presidenza Nazionale: Roberta Alessandri, Rossella Calabrò, Lorenzo Costanzo, Anna Maria Dichiarà, Giovanni Di Michele, Marco Gasparini, Marco Landi, Pier Giorgio Silvestrin, e dai componenti del Consiglio Nazionale: Fiorenzo Arcangeletti, Gianluca Baldassarra, Wald Barakat, Giuseppe Braga, Paolo Brogi, Aldo Cappetti, Silvio Cattaneo, Cinzia Chiti, Roberto Corbelli, Luisa Lina Del Vecchio, Alina Di Benedetto, Emilia Fabbri, Francesco Galatioto, Tamara Gualandi, Carlo Liotti, Francesco Manoni, Massimo Marchi, Doriana Marini, Gianni Mirizzi, Lorenza Montagnana, Susanna Musetti, Vanni Po, Emanuela Pulcinelli, Luigi Rossi, Francesco Viti, Maria Grazia Zapparoli.

CNA Servizi alla Comunità rappresentata dal Presidente Nazionale, Franco Mingozzi, dal Vice-Presidente Nazionale, Anna Pioni, e dal Responsabile Nazionale, Antonella Grasso;

assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Daniele Vaccarino e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola e dal responsabile dell'Ufficio Politiche Contrattuali Maurizio De Carli.

CONFARTIGIANATO Moda, rappresentata dal Presidente Giuseppe Mazzarella e dalla Responsabile Nazionale Patrizia Curiale;

assistita dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Giorgio Merletti e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore della Direzione Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani, dal Responsabile del Settore Contrattuale Fabio Antonilli e da Marco Pantaleoni;

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani - CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso con l'intervento della Federazione Nazionale di categoria del Tessile Abbigliamento e Calzaturiero, rappresentata dal Responsabile Nazionale Romano Natali.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI, rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vicepresidente Vicario Orazio Platania, dal Vicepresidente Alessandro Limatola e dai Signori Franco Prinziavalli, Walter Mariani, Ernesto Iemmo, Giuseppe Megliola, Laura Tozzi, Giuseppe Lo Bosco, Ruggero Go, Silvio Guerrieri, Diego Buonaccorso, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Pasquale Maiocco, Rita Balzoni e Paolo Sebaste.

e

Federazione italiana lavoratori chimici tessili energia manifatturieri F.I.L.C.T.E.M. - CGIL rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli e dal Segretario Nazionale Sonia Paoloni, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nella persona del Segretario Generale Susanna Camusso e dalla delegazione trattante FILCTEM CGIL.

Federazione Energia Moda Chimica ed Affini - F.E.M.C.A. - CISL, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Colombini, dai Segretari Nazionali Antonello Assogna, Gianluca Bianco, Nora Garofalo, Mario Siviero e dai Segretari di Comparto Giuseppe Ferrante, Giovanni Rizzuto e Stefano Ruvolo con l'assistenza della Segretaria Generale CISL Anna Maria Furlan.

Unione Italiana Lavoratori Tessile Energia Chimica U.I.L.T.E.C.-UIL rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, dai Segretari Nazionali Vincenzo Cesare, Riccardo Marcelli, Carmelo Prestileo, Rosaria Pucci, dal Funzionario Edoardo Rossi, dalla Delegazione trattante di comparto, con l'assistenza della UIL (Unione Italiana Lavoratori).

INDICE

- Art. 1 Contratto
- Art. 2 Campo di applicazione del contratto
- Art. 3 Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore
- Art. 4 Reclami e controversie
- Art. 5 Esclusività di stampa
- Art. 6 Decorrenza e durata

Sezione “Relazioni sindacali e Bilateralità”

- Art. 7 Osservatorio nazionale
- Art. 8 Responsabilità sociale di impresa
- Art. 9 Lavorazioni per conto terzi
- Art. 10 Sistema contrattuale di categoria
- Art. 10 bis Contrattazione collettiva regionale di categoria (CCRL)
- Art. 11 Accordo interconfederale
- Art. 12 Distribuzione del contratto
- Art. 12 bis Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali
- Art. 13 Assemblea
- Art. 14 Permessi retribuiti per cariche sindacali
- Art. 15 Delega sindacale
- Art. 16 Diritto alle prestazioni della bilateralità
- Art. 17 Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 18 Previdenza Complementare
- Art. 19 Ambiente di lavoro e sicurezza

Sezione “Disciplina del rapporto di lavoro”

- Art. 20 Assunzione
- Art. 21 Periodo di prova
- Art. 22 Inquadramento unico per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia
- Art. 22 bis Inquadramento unico per il Settore Occhialeria
- Art. 23 Classificazione del personale per il Settore Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero
- Art. 23 bis Classificazione del personale per il Settore Pulitintolavanderia
- Art. 23 ter Classificazione del personale per il Settore Occhialeria
- Art. 24 Commissione paritetica per l'inquadramento
- Art. 25 Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare
- Art. 26 Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale
- Art. 27 Corresponsione della retribuzione
- Art. 28 Determinazione della retribuzione oraria
- Art. 29 Orario di lavoro
- Art. 30 Durata massima dell'orario di lavoro
- Art. 31 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 32 Gestione dei regimi di orario
- Art. 33 Lavoro straordinario
- Art. 34 Banca ore individuale
- Art. 35 Lavoro notturno, domenicale e festivo
- Art. 36 Lavoro a squadre
- Art. 37 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti
- Art. 38 Ferie

- Art. 39 Permessi brevi
Art. 40 Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado
Art. 41 Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari
Art. 42 Aspettative per lavoratori tossicodipendenti
Art. 43 Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale
Art. 44 Norma di non onerosità per l'azienda
Art. 45 Congedi Parentali
Art. 46 Lavoratori donatori di midollo osseo
Art. 47 Congedo matrimoniale
Art. 48 Maternità
Art. 49 Servizio militare e volontariato civile
Art. 50 Aumenti periodici di anzianità per il Settore Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia
Art. 51 Aumenti periodici di anzianità per il Settore Occhialeria
Art. 52 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
Art. 53 Contratto a tempo determinato
Art. 54 Lavoro a tempo parziale
Art. 55 Lavoro a domicilio
Art. 56 Telelavoro
Art. 57 Aggiornamento professionale
Art. 58 Congedi per formazione
Art. 59 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge 53/2000
Art. 60 Diritto allo studio
Art. 61 Lavoratori studenti
Art. 62 Lavoratori tossicodipendenti
Art. 63 Lavoratori diversamente abili
Art. 64 Lavoratori Immigrati
Art. 65 Pari opportunità
Art. 66 Mobbing
Art. 67 Molestie sessuali
Art. 68 Trasferte
Art. 69 Mezzi di trasporto per servizio
Art. 70 Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa
Art. 71 Indennità in caso di morte
Art. 72 Disciplina del lavoro
Art. 73 Trattenute per il risarcimento
Art. 74 Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio
Art. 75 Pluralità e mutamento di mansioni
Art. 76 Passaggio di qualifica
Art. 77 Provvedimenti disciplinari
Art. 78 Preavviso di licenziamento o dimissioni
Art. 79 Tutela dei licenziamenti individuali

Parte Operai

- Art. 80 Sospensioni e riduzione del lavoro
Art. 81 Gratifica natalizia
Art. 82 Trattamento di fine rapporto (TFR) per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia
Art. 82 bis Trattamento di fine rapporto (TFR) per il Settore Occhialeria
Art. 83 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro
Art. 84 Malattia professionale e infortunio sul lavoro
Art. 85 Festività - Trattamento economico
Art. 86 Regolamentazione del lavoro a domicilio

Parte Quadri Impiegati Intermedi

MA

*

JK

JK

RC

ca

JK

Art. 87 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell' orario di lavoro
Art. 88 Indennità per maneggio denaro – Cauzione
Art. 89 Trattamento economico per le festività
Art. 90 Tredicesima mensilità
Art. 91 Trattamento di fine rapporto - TFR per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia
Art. 91 bis Trattamento di fine rapporto - TFR per il Settore Occhialeria
Art. 92 Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia
Art. 92 bis Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Occhialeria
Art. 93 Normativa quadri

Allegati:

Allegato 1 - Accordo Interconfederale 21 luglio 1988
Allegato 2 - Profili formativi apprendistato professionalizzante per il Settore TAC
Allegato 3 - Profili formativi apprendistato professionalizzante per il Settore Pulitintolavanderia
Allegato 4 - Profili formativi apprendistato professionalizzante per il Settore Occhialeria
Allegato 5 - Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. "
Allegato 6 - L. 29-5-1982, n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
Allegato 7 – Accordi Interconfederali sul Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA) del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016
Allegato 8 - Recepimento dell'Accordo Interconfederale sul Telelavoro del 9 giugno 2004
Allegato 9 - Accordo interconfederale Sanarti 21/9/2010
Allegato 10 - Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. del 13 settembre 2011
Allegato 11 – Tabelle ex Indennità di contingenza
Allegato 12 – Quote di servizio contrattuale di cui ai CCNL TAC 27 gennaio 1998 e CCNL Pulitintolavanderie 29 luglio 1998
Allegato 13 - Documento politiche industriali per le imprese artigiane dell'area tessile-moda
Allegato 14 – Verbale costituzione Osservatorio/comitato di indirizzo
Allegato 15 – Verbale integrativo del 4 febbraio 2016 sulle Tabelle Salariali

Premessa

Il presente CCNL contiene disposizioni comuni operanti per ciascuno dei tre settori accorpati Settore Tessile Abbigliamento Calzaturiero, Settore Occhialeria, Settore Pulitintolavanderie e le disposizioni speciali, che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso.

Art. 1 Contratto

Il presente contratto consta di:

- Una parte generale composta dalla Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità" e dalla Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

- Una parte speciale riguardante operai intermedi/impiegati quadri;

Esso ha validità in tutto il territorio nazionale e impegna le parti stipulanti a farlo rispettare ai rispettivi associati.

Art. 2 Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente dei seguenti settori:

➤ **Tessile – Abbigliamento – Calzaturiero** compresi i seguenti comparti:

- Tutto il tessile tradizionale (es...: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessili vari, ecc.).

- Alta moda.

- Lavorazione o confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina, tavola e letto.

- Lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo.

- Lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni.

- Lavorazione o confezione di pellicceria.

- Lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo.

- Bottoni.

- Lavorazione e confezione di guanti.

- Lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, del pellettiero, ecc.

- Modisterie.

- Riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio.

- Ricamo.

- Rammendo.

- Merletti.

- Bomboniere in tessuto.

- Borse con lavorazione all'uncinetto.

- Retine per capelli.

- Fiori artificiali.

- Lavorazione e confezione arredi sacri.

- Scialli in genere, ventagli.

- Modelli in carta.

- Oggetti di cucito in genere.

- Studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard.

- Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche.

- produzione di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato;

➤ **Lavanderia, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stirerie** in genere;

N

- **Occhiali** o articoli inerenti l'occhialeria (es.: montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.) e che svolgono l'attività di ottica.

Le parti si danno atto che fra le imprese dei comparti sopraindicati sono già comprese quelle che operano in subfornitura.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che per quanto concerne il settore dei fiori artificiali, il presente contratto non è applicabile a quelle lavorazioni già regolamentate da altri CCNL artigiani, e che per quanto concerne il settore alta moda, sono fatte salve eventuali contrattazioni a livello provinciale più favorevoli.

Per quanto attiene agli studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard, ai lavoratori verranno mantenute condizioni normative ed economiche di miglior favore già acquisite, derivanti da accordi migliorativi comunque stipulati.

Gli integrativi territoriali per i settori di cui sopra sono assoggettati alle norme di cui all' art. 8 del presente contratto.

Art. 3 Inscindibilità disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme dei CCNL e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l' inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile.

Art. 4 Reclami e controversie

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, ferma restando la possibilità di intervento del delegato o, qualora questo non sia previsto, l' accordo diretto tra le parti interessate, in caso di mancato accordo, si ricorrerà, ad incontri a livello territoriale, per dirimere le controversie.

Le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti per la loro definizione.

Art. 5 Esclusività di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Art. 6 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 30 giugno 2016.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza del contratto collettivo nazionale.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

Premessa

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l' autonomia dell' attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro Organizzazioni e del Sindacato, le parti, valutata l' importanza che lo sviluppo dell' imprenditoria artigiana dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia e Occhialeria ha assunto nell' economia generale del settore e del Paese; avuto riguardo altresì alla attuale situazione del comparto, concordano su un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l' artigianato, ed in particolare il settore in oggetto, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali anche attraverso la realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione dell' artigianato, la acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le risultanze del confronto che si realizzerà ai diversi livelli come previsto dai successivi articoli, che si traducano in accordi o intese fra le parti, saranno proposte alle istituzioni come criteri di base per la concessione di agevolazioni alle imprese.

Dichiarazione delle parti - Le Organizzazioni artigiane ed i Sindacati dei lavoratori si impegnano ad attivare le opportune iniziative e a predisporre, anche congiuntamente, progetti che consentano l' accesso ai Fondi europei destinati allo sviluppo delle aree del Mezzogiorno ed alla ricostruzione delle aree colpite dal recente sisma.

Art. 7 Sistema informativo - Osservatorio nazionale

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali condividono l' esigenza di consolidare i rapporti intercorrenti e riconoscono nel livello Nazionale e Regionale le Sedi più idonee allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel C.C.N.L.

Le parti inoltre concordano, nel rispetto della suddivisione dei ruoli già definita, nella volontà di implementazione dei compiti e delle attività degli Osservatori nazionali e regionali di settore, quali strumenti idonei al perseguimento delle finalità sotto indicate.

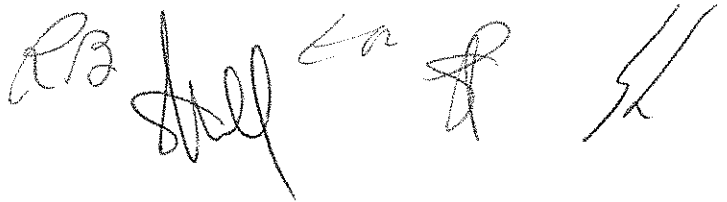
L' Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, al cui interno saranno individuati i rappresentanti che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Le Parti si incontreranno entro il 15 settembre 2014 per definire tempi e modalità di funzionamento del comitato di cui sopra.

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

Compiti dell' Osservatorio saranno:

- I. l' acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica e ogni altro elemento conoscitivo riguardante l' artigianato nel suo complesso, con dati disaggregati per comparto;
- II. l' acquisizione di informazioni sull' andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine;
- III. l' attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- IV. lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l' occupazione;
- V. lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- VI. l' esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- VII. produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti;



VIII. proporre alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti e di iniziative concertate a favore della difesa e per lo sviluppo del settore Tessile - Moda artigiano, e a sostegno della competitività delle imprese e dell'occupazione da sottoporre ai competenti Organi Istituzionali.

IX. la promozione e la condivisione di azioni di responsabilità sociale da parte delle imprese proponendo progetti di filiera che valorizzino la relazione tra aziende committenti e quelle della sub-fornitura, mettendo al centro la tracciabilità, la trasparenza e la compatibilità etica delle produzioni.

X. propone iniziative congiunte sulle politiche industriali anche con il coinvolgimento dei delegati di bacino

Le Imprese del tessile da tempo attraversano una lunga e complessa fase di riposizionamento competitivo aggravate dall'attuale contesto economico che ha avuto gravi ripercussioni sia sulle aziende che producono in proprio, sia su quelle operanti con contratti di subfornitura. In tale contesto risulta quindi particolarmente arduo fronteggiare il fenomeno sempre più dilagante collegabile alla concorrenza sleale.

Pertanto, le Parti, al fine di contrastare fenomeni di dumping economico e sociale e di favorire processi sulla responsabilità sociale d'impresa, concordano nell'individuare all'interno dell'Osservatorio una sezione specifica, dedicata all'acquisizione di informazioni, analisi e ricerche sulle piccole e medie imprese del sistema moda (settori tessile, abbigliamento, pelle e calzature) che operano principalmente per conto terzi, consapevoli che i processi di cui sopra sono realizzati dalla definizione di tariffe eque nei rapporti di committenza.

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni imprenditoriali nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali, in materia di politica industriale settoriale, politiche del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro la contraffazione, le frodi commerciali, le evasioni, le elusioni ed il lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni, a cura dell'Osservatorio, sono volte alla valorizzazione del sistema Tessile - Moda artigiano e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive de-localizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle filiere produttive, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- i) i costi dell'energia e delle materie prime;
- j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- l) il commercio internazionale;
- m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione, promuovendo piani formativi finanziati attraverso Fondartigianato;

- n) l'evoluzione della tecnologia e dell'Organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- o) i temi legati al rapporto tra industria, ambiente e consumatore finale (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) di tutela della salute, all'igiene e sicurezza del lavoro nonché alla sicurezza dei prodotti;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.
- r) il monitoraggio dell'applicazione dei codici di condotta;
- s) il monitoraggio sulla contrattazione regionale di II° livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale.

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

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate, al fine di realizzare una sessione specifica anche sulla politica industriale del Settore Moda.

Ruolo del comitato paritetico di indirizzo

Per contribuire a dare rilievo al settore nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti non solo per le materie e per i compiti affidati all'osservatorio, in raccordo con le parti sociali, al comitato paritetico di indirizzo vengono affidati compiti non solo di orientamento, ma anche rivolti ad affrontare i principali aspetti legati alle politiche industriali quali (a puro titolo di esempio): tutela della qualità, qualificazione delle produzioni, contraffazione, credito, innovazione di processo e di prodotto.

Il lavoro del comitato di indirizzo dovrà concretizzarsi anche attraverso specifici confronti per definire linee strategiche per singoli aspetti trattati da sottoporre alle parti sociali.

Inoltre al comitato viene affidato il compito di costruire le linee di indirizzo in materia di legalità da sottoporre alle parti sociali sul versante della tracciabilità del prodotto e delle materie prime, dell'eticità dei comportamenti che si devono sostanziare contro abusi delle normative sul lavoro ed ambientali, sulla responsabilità nei confronti dei propri fornitori e del consumatore finale.

Rimangono in capo al comitato di indirizzo tutti i compiti di analisi e di studio propedeutici ad affrontare le questioni afferenti alle politiche industriali. In questo senso il comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

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

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

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

L'attività di segreteria operativa è presso l'EBNA.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, alle informazioni di cui ai punti da a) a s).

In tale occasione sarà valutata l'opportunità di aggiornare e/o integrare documenti di politica industriale sottoscritti tra le Parti firmatarie. Tale incontro si svolgerà di norma preventivamente alla presentazione da parte del Governo del disegno di Legge finanziaria.

Attività a livello regionale.

Fermo restando l'impegno che le parti sociali attiveranno per istituire in modo diffuso i già previsti osservatori regionali sulla contrattazione propedeutici ad uno sviluppo della contrattazione di secondo livello, al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni

raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto definendo in questo modo, una modalità di raccordo tra il lavoro svolto dagli osservatori ai vari livelli.

L'Osservatorio regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale.

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo dell'Area Tessile - Moda artigiano. Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

I dati risultanti dalle attività dell'Osservatorio regionale, saranno messi a disposizione delle Parti nonché dei delegati di bacino.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) lo strumento attraverso il quale le attività del suddetto Osservatorio saranno avviate.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dal settore Tessile Moda per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno presentati congiuntamente dalle parti per l'approvazione.

Art. 8 - Responsabilità sociale di impresa

Le parti riconoscono nell'attuale sistema di relazioni sindacali, lo strumento principale di promozione e gestione del processo di cambiamento culturale che pone al centro la responsabilità sociale dell'impresa quale elemento che valorizza il connubio tra progresso economico e quello sociale. In questo senso le parti ritengono che la stessa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa ed i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni. In questo senso si sostiene la necessità di una metodologia partecipativa di rapporti basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione perseguendo comportamenti socialmente responsabili.

A tal riguardo le parti -riconoscono nel comitato paritetico di indirizzo lo strumento idoneo per individuare modalità rivolte al miglioramento dei processi rivolti nei confronti dei lavoratori e delle imprese, ed anche verso i clienti/fornitori e le istituzioni pubbliche nel loro complesso.

Il comitato si adopererà per la definizione entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, di un protocollo specifico di riferimento - da sottoporre alla parti sociali - che preveda la stesura dei principi politici con la definizione di un codice etico a cui le aziende aderenti alla bilateralità, dovranno riferirsi che abbia come valori di riferimento: la responsabilità, la trasparenza, l'etica, il rispetto delle leggi, del contratto collettivo di lavoro e dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, delle norme sulla sicurezza della sostenibilità economica della filiera, lo sviluppo della cultura della responsabilità di impresa dovrà prevedere adeguati percorsi formativi, in collaborazione con la costituenda commissione paritetica sulla formazione e bisogni formativi.

L'adozione di politiche socialmente responsabili, si dovranno declinare all'interno di un percorso che comporti: l'adozione di valori condivisi, l'attenzione a tutti gli impatti economici/sociali con le attività svolte, l'adozione di modalità di comunicazione trasparenti che garantiscano alle parti interessate le adeguate informazioni, la definizione di codici di comportamento a cui le aziende dovranno riferirsi.

Art. 9 Lavorazioni per conto terzi

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia, comunque esso sia svolto, debba avvenire nel rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, rispettando i dettami dell'unione europea in materia. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori e delle Imprese artigiane operanti per conto terzi e in subfornitura dell'area Tessile Moda, le parti nella volontà di individuare norme a tutela della corretta concorrenza e dell'applicazione del presente CCNL concordano quanto segue:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del

presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro onde scongiurare l'utilizzo di clausole vessatorie.

Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni di dumping sociale che possano alterare la competizione tra imprese;
- b) monitorare il corretto utilizzo di forme scritte dei contratti di subfornitura in conformità alle normative vigenti;
- c) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
- d) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
- e) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione Inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
- F) ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste ed adotterà le adeguate contromisure;
- G) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
- H) verificare il rispetto dei CCNL da parte delle aziende committenti;
- I) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori *degli osservatori regionali che potranno organizzarsi anche attraverso specifiche commissioni all'uopo costituite.*

- 4) Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
- 5) Si conviene che le Commissioni istituite a livello *regionale/territoriale* si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Inoltre viene ricondotta così come previsto dall'art 7, tra i compiti del comitato di indirizzo la costruzione di linee guida, da sottoporre alle parti sociali, in materia di legalità, contraffazione, irregolarità del lavoro sulle forme di concorrenza sleale e dumping, sulla responsabilità nei confronti dei committenti e del consumatore finale.

Art. 10 Sistema contrattuale di categoria

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Art. 10 bis Contrattazione collettiva regionale di categoria (CCRL)

La contrattazione collettiva regionale prevista dal presente accordo nazionale incontra comuni convenienze ed opportunità per le Parti, in quanto è in grado di garantire alle imprese il raggiungimento di più elevati livelli di competitività e ai lavoratori il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle retribuzioni attraverso la definizione di incentivi economici collegati al raggiungimento di obiettivi quali la produttività, la qualità, l'efficienza e l'efficacia, nonché altri elementi legati all'andamento economico delle imprese.

Con l'obiettivo di cogliere reciproche opportunità dalla contrattazione collettiva regionale, le Parti stipulanti il presente contratto potranno, a livello regionale, valutare la possibilità di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo per il miglioramento della competitività.

Art. 11 Accordo interconfederale

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del CCNL.

Pertanto le parti convengono sull'integrale recepimento dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 (Allegato).

Art. 12 Distribuzione del contratto

Le imprese artigiane metteranno a disposizione dei propri dipendenti copia del presente testo contrattuale. Questa dovrà essere accessibile a ciascun lavoratore in qualsiasi momento.

Art. 12 bis Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

A tal fine, entro il 30 aprile 2011 i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori - 6 € - che di quella a carico dei datori di lavoro - 6 €) complessivamente pari a € 12.

Il versamento avverrà su di un conto corrente che le parti provvederanno ad attivare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum".

Il finanziamento delle attività di cui sopra si realizza attraverso la suddivisione in parti uguali fra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori firmatarie del CCNL degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

Art. 13 Assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti. La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 14 Permessi retribuiti per cariche sindacali

E' costituito per dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte ore sarà di:

- 5 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti.

- 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente della stessa impresa nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'atto della nomina od elezione, dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispettive Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle alla azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 15 Delega sindacale

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Detta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto, salvo diversa comunicazione delle strutture regionali della FILCTEM-FEMCA-UILTA.

Ai fini della applicazione di tale trattenuta dovrà essere consegnata all'imprenditore delega conforme al fac-simile qui riprodotto sottoscritta dal lavoratore interessato.

Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca, che può intervenire in qualsiasi momento, che decorrerà dal mese successivo a quello in cui è stata rimessa per iscritto dall'impresa.

Delega fac-simile

Nome

Cognome

Reparto

Abitante a

Via n

Spett. Direzione della ditta

Il sottoscritto

Operaio - cartellino n.

Intermedio - matricola n.

Impiegato - matricola n.

Con la presente lettera autorizza codesta Direzione ad effettuare, sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione del da calcolarsi sulla minima tabellare mensile e sull'indennità di contingenza per 13 mensilità a favore del Sindacato

Tale autorizzazione avrà validità fino ad eventuale revoca espressa per iscritto. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. intestato al Sindacato territoriale

Ricevuta l' informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi del d. lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari.

Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.
Distinti saluti.

Data

Firma

N.B.: Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

Art. 16 Diritto alle prestazioni della bilateralità

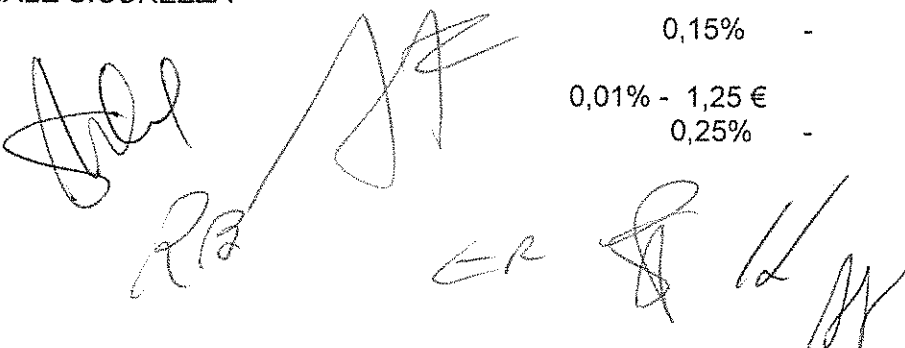
In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE 12,5 €	0,10%	-
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA 18,75 €	0,15%	-
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01%	- 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE 31,25 €	0,25%	-



e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO 0,49% -
61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).

- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016 (ALLEGATI), nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).*

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8)

saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 17 Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

A partire dal 1 febbraio 2013, sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Art. 18 Previdenza Complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te. sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (Allegato 5).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:



- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Le parti si impegnano a fornire al momento dell'assunzione, materiali informativi sulla previdenza complementare nonché a valutare forme di estensione dell'iscrizione al fondo pensionistico per i nuovi assunti.

Art. 19 Ambiente di lavoro e sicurezza

I lavoratori - tramite degli RLST di cui all'Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011- (Allegato 10) hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art. 7 del presente CCNL) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833/1978 e successive modificazioni.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle Organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la ASL e con gli enti pubblici e centri di ricerca.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze usate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Le parti - attraverso gli organismi preposti- si impegnano a definire, durante la vigenza contrattuale, linee di indirizzo in materia di responsabilità aziendale su salute e sicurezza.

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 20 Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede di assunzione o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la tipologia del rapporto di lavoro e l'eventuale durata in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 21 Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta, la cui durata non potrà essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Periodo
6° Super	Quadri (escluso Occhialeria)	6 mesi
6°	Impiegati	6 mesi
5°	Impiegati-intermedi	3 mesi
4°	Impiegati	2 mesi
	Operai	7 settimane
3°	Impiegati	1 mese e 1/2
	Operai	6 settimane
2°	Impiegati	1 mese
	Operai	5 settimane
1°	Impiegati (solo Occhialeria)	1 mese
	Operai	4 settimane

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 74; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza dal periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

Le Parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 12 mesi precedenti presso la stessa azienda, con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

Art. 22 Inquadramento unico per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "intermedi", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli secondo lo schema che segue:

6° super	- quadri
6°	- impiegati
5°	- impiegati- intermedi
4°	- impiegati- operai
3°	- impiegati- operai
2°	- impiegati- operai
1°	- operai

L' inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale.

L' inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate all'art. 23 e 23 bis, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel

testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

Art. 22 bis Inquadramento unico per il Settore Occhialeria

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sei livelli secondo lo schema che segue:

- 6° livello impiegati/quadri
- 5° livello impiegati
- 4° livello impiegati - operai
- 3° livello impiegati - operai
- 2° livello impiegati - operai
- 1° livello impiegati - operai



L' inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale.

L' inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate all'art. 23 ter, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

Art. 23 Classificazione del personale per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero

Inquadramento

Declaratorie

1° Livello

Appartengono a questo livello:

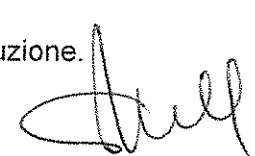
- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.



2° Livello

Appartengono a questo livello:

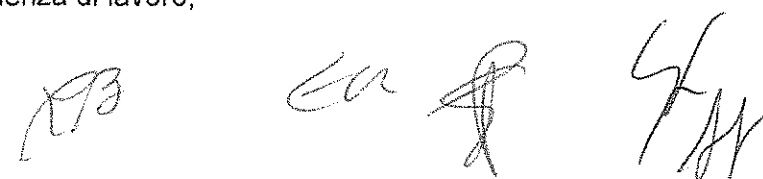
- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;
- i lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.



3° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;



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

4° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico pratiche, acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;
- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

6° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni direttive che nell'attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale ed autonomia di iniziativa.

6° Livello Super

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

- il personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l' alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l' elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Esemplificazioni Settore Calzaturiero (Tab. A)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- taglio e/o confezioni di pantofole di qualsiasi tipo
- tranciatura sottopiede
- tagli delle parti secondarie della tomaia di calzature in succedanei o tessuto
- orlatura delle parti secondarie della tomaia
- confezioni tacchi e soles
- spalmatura collanti
- ribattitura a macchina
- spazzolatura
- sfibratura della suola.
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- taglio delle parti principali della tomaia in succedaneo

-

- taglio di parti secondarie della tomaia in pelle
- operazioni preliminari alla giuntura
- orlatura delle parti principali della tomaia in pelle
- tranciatura del cuoio
- montaggio
- lissatura di suola applicata sulla calzatura
- sfibratura tomaia per lavorazione saldata
- applicazione suola prefresata
- controllo qualità
- autista
- magazzino e spedizioni
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d' ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- taglio delle parti principali della tomaia in pelle
- orlatura completa della tomaia in pelle
- montaggio completo della calzatura in pelle
- fresatura di soles applicate sulla tomaia
- modellista (sviluppo modello) tecnico
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d' ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- modellista creativo
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Tessile (Tab. A)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Vedere declaratoria.

3° Livello

Addetti a:

- cardatori che effettuano elementari operazioni di predisposizione della macchina
- alla conduzione del ciclo di stampa
- all' orditura
- rammendo sul rifinito
- tessitura jacquard: velluti operati, quadrettati, a bacchetta
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- autista
- magazzino e spedizioni

- addetto a vendita al pubblico
- normali pratiche d' ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- folloni
- rammendo sul rifinito
- controllo di qualità della tela
- messa in carta - disegni
- tessitore a mano
- controllo movimento magazzino
- ripulitore di carde con smontaggio e montaggio delle stesse
- pesatori ricettisti
- alle cimatrici e garzatrici del tessuto con semplice regolazione della macchina
- fuochisti patentati
- ausiliari specializzati
- specialisti in elettronica
- classificatore stracci
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d' ufficio.

Le parti convengono - Fatto salvo quanto predisposto dalla relativa declaratoria, per le esemplificazioni relative al comparto tessile (lana - cotone - seta - juta - lino e canapa - tessitura sintetica - tessili vari - ecc.) espressamente qui richiamate, le parti convengono di fare riferimento alle indicazioni previste nei rispettivi comparti del settore industria.

5° Livello

Addetti a:

- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Confezioni (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- taglio accessori e parti secondarie
- stiratura intermedia
- cuciture semplici (asole, bottoni, ecc.)
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- stenditura e taglio con consumi predeterminati
- confezione capo completo
- attaccatura di colli, e/o maniche dei capi spalla, o di altri articoli di confezione con tessuto pregiato

- stiratura finale
- magazzino e spedizioni
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d' ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- taglio e confezione del prototipo
- taglio con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno e preparazione sagome e cartoni)
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d' ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Maglieria (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- segnatura su tessuto comune
- taglio accessori e parti secondarie
- stenditura su tessuto comune
- dipanatura e/o roccatura (trasformazione della matassa in rocca)
- stiratura intermedia
- attaccatura bottoni a macchina
- spolatura
- asolatura
- ripassatura fasi intermedie
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- confezioni capo completo
- tessitura con rettilinee e/o circolari e/o telai cotton con macchine già programmate
- rammendo
- stiratura finale
- magazzino e spedizione

-

- segnature e taglio con sagome già predisposte
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- campionatura (esecutore del prototipo tessitura o taglio)
- tessitura con qualsiasi tipo di filato e per qualsiasi tipo di tessuto su telai cotton, circolari, rettilinee con capacità di messa a punto delle macchine
- addetti al taglio con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno - preparazione sagome e cartoni).
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- tecnico - programmatore macchine tessitura
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Confezione Pellicceria (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- guarniture e rifiniture semplici
- taglio fodere e accessori in tessuto
- lavori di inchiodatura e lavori secondari
- cucitura di parti semplici e lineari
- stiro foderami ed accessori
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- confezioni delle parti primarie della pellicceria
- foderatura completa della pelliccia
- riparazione di qualsiasi tipo di pelliccia
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- addetto alle normali pratiche di ufficio
- autista
- magazziniere e spedizioniere

- addetto/a vendita al pubblico.

4° Livello

Addetti a:

- lavori di taglio e/o accompagnamento di qualsiasi tipo di pelliccia o guarnizione
- giuntura delle pelli per messa in opera
- confezione completa del capo di sfilata
- addetto responsabile delle prove con segnalazione dei difetti e correzioni, e partecipazione alla lavorazione manuale
- sarta - modellista
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Bottoni (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- bollonature
- pesatura e conteggio
- preparazione campionari
- stampaggio resine
- taglierine semiautomatiche
- composizione pani resine e lastre plastiche
- fustellatura, ecc.
- pastigliatura
- sbavatura
- poffatura
- foratura
- tornitura, ecc.
- scelta pastiglie
- spruzzatura bottoni
- applicazione a tavole di tintoria
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- stampisti

- tintori
- foratori specializzati
- segatori corozo-dum
- addetti all' attrezzatura e alla messa a punto delle seguenti macchine su indicazioni generali: seghe, taglierine, sbavatrici, presse, pulitrici, poffatrici, foratrici, pastigliatrici, torni automatici
- addetti a montaggio stampi resine
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- campionatura (esecutore del prototipo)
- alle prove su ricette preparate e/o alla suddivisione degli impasti nella lavorazione delle resine
- incisione su stampi a mano o a macchina con relativa messa a punto
- fresisti specializzati (sono coloro che fanno e affilano gli utensili effettuando lavori per l' esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico pratica che si acquisisce soltanto attraverso il necessario tirocinio e che compiono a regola d' arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità)
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Trecce - Cappelli di paglia (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma
- incollatura e tuffatura di centrifuga di smarcatura
- guarnitura
- nastrificazione, racellatura, tagliatura, trecciatura, asciugatura, aspatatura, bobbinatura, goffatura, incannaggio, pettinatura, ritorcitura
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- tintoria

- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a a vendita al pubblico
- nastrificazione
- selezionatura
- confezione cappello
- stiratura e tiratura a mano dei cappelli sulle forme
- informatura dei cappelli
- cellorighisti, recellisti di articoli di paglia e simili di fissaggio, di apprettatura e alle vasche di tintoria e candeggio
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- meccanico montatore dei reparti di trecciatura
- campionatura, esecutore del prototipo
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- addetti alla predisposizione del lavoro esterno con facoltà decisionali
- programmatore EDP
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Berretti e Cappelli (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- stiro intermedio
- cuciture parti staccate
- taglio foderami e accessori interni
- guarniture semplici
- stampaggio delle fodere e marocchini (con e senza composizione)
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- taglio a mano
- cucitura del cappello
- stiratura finale
- autista

- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- campionista, esecutore del prototipo
- sviluppo professionale dei modelli
- modellatura cappelli feltro (presse e similari)
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilista
- figurinista, modellista
- addetti alla predisposizione del lavoro esterno con facoltà decisionali
- programmatore EDP
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Calzetteria (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- la scelta e l'accoppiamento calze finite
- piegatura
- scatolatura
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- macchine circolari e rettilinee
- controllo stiratura calza finita
- rimagliatura
- circolari per elastici
- cuciture di guarnizioni
- magazzino e spedizioni
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- campionatura esecutore del prototipo
- tessitura con qualsiasi tipo di filato con macchine circolari e rettilinee con capacità di messa a punto
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- stilisti
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Ombrelli (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- montaggio impugnature correnti
- montaggio puntine-pezzuole
- montaggio rosette-graffature
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- taglio a materasso su tessuto tinta unita e fantasia o senza riferimento obbligato
- montatori impugnature fini
- cuciture di particolare complessità (seta, tessuti fantasia o con riferimenti obbligatori)
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico.
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d' ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- taglio capace di sviluppare qualsiasi modello
- lavorazioni fusti, capace di sviluppare qualsiasi tipo di fusto e di eseguirne riparazioni di qualsiasi tipo
- taglio su tessuti fantasia
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

-

- stilisti
- modellaista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settori Pelli e Cuoio (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- cuciture semplici a mano e a macchina
- lavori di ripiegatura al tavolo
- montaggio cerniere, serrature, rivettature
- scarnitura parti secondarie dei manufatti
- taglio di foderami e feltri
- stiratura oggetti finiti
- centralinista
- fattorino
- addetti alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- taglio di parti secondarie in pelle e tessuti
- stampatori a pressa
- filettatura a mano
- scarnitura e spaccatura pelli con macchine predeterminate al banco di montaggio
- cucitura del manufatto in pelle o tessuto prelavato
- applicazioni guarnizioni
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- taglio di parti primarie in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.)
- macchinista che esegue ogni tipo di cucitura su manufatti in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.)
- confezione e/o montaggio completo di qualsiasi manufatto fine al banco, effettuato in completa autonomia operativa
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

-

RB

ER

AL

SP

GL

AS

AL AP

AV

- programmazione EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Lavorazione a mano - su misura (Tab. C)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- esecuzione delle parti secondarie del manufatto.

3° Livello

Addetti a:

- esecuzione del manufatto
- autista
- magazzino e spedizioni
- addetto a vendita al pubblico.

4° Livello

Addetti a:

- taglio
- confezione del manufatto completo con mansioni di assistenza alle prove.

5° Livello

Addetti a:

- capo gruppo
- programmatore EDP
- predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni per Studi di Disegni Tessili (Tab. A)

1° Livello

Ad esso appartengono i lavoratori che svolgono mansioni comuni e comunque non attinenti al disegno tessile, messincarte o lucidi.

2° Livello

- lavoratore che esegue mansioni amministrative d'ordine
- disegnatore esecutore
- messincartista esecutore
- battitore, leggitore disegni, esecutore
- rapportista
- lucidista fotografico

- lucidista a mano
- modellista
- ripetitore di modelli
- lavoratori che eseguono il lavoro sotto la guida di un lavoratore finito.

N.B.: Dopo due anni di permanenza al 2o livello si consegue automaticamente la categoria superiore.

3° Livello

- disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali
- rapportista finito
- variantista finito
- messincartista finito
- battitore e leggitore finito
- lucidista a mano finito
- lucidista fotografico finito
- modellista finito
- ripetitore di modelli finito.

4° Livello

- disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali, provetto
- rapportista finito provetto e variantista finito provetto
- messincartista finito provetto
- battitore e leggitore disegni, finito provetto
- rapportista finito provetto
- lucidista fotografo finito provetto
- ripetitore di modelli, finito provetto.

5° Livello

- disegnatore, creatore per ogni difficoltà di lavoro: disegnatore finito che si attiene sia a direttive specifiche che generali e che contribuisca, con apporto di competenze tecnico/pratiche alla formazione di altri disegnatori
- schizzista
- impiegato amministrativo di concetto
- messincartista finito che si attiene sia alle direttive specifiche che generali e che contribuisca con apporto di competenze tecnico/pratiche alla formazione di altri messincartisti.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Art. 23 bis Classificazione del personale del Settore Pulitintolavanderia

Inquadramento

Declaratorie

1° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

2° Livello

Appartengono a questo livello:

RB

EA

AF

IK

MA

AS

AS

AF

- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;
- i lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.

3° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;
- i lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive, intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;
- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

6° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni direttive che nella attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale ed autonomia di iniziativa.

6° Livello Super

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

- il personale con funzioni direttive, il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.



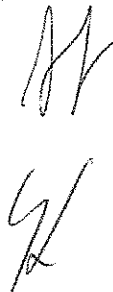
Esemplificazioni

Operai

2° Livello

- Addetti alla stiratura parziale, a mano o mediante l'uso di manichini toppe o cabinet di indumenti maschili e femminili in genere, e/o stiratura di indumenti casual e denim.
- Addetti alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento.
- Addetti alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento anche per conto terzi.

3° Livello

RB   

- Addetti alla stiratura completa con ferro di "capospalla", di abiti, maglieria e camiceria maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua ivi comprese le stirerie anche con macchine automatiche e contoterzi.
- Addetti alla conduzione di macchina di lavaggio ad acqua o a secco, in grado di preparare ed immettere miscele in base ai dosaggi indicati.
- Addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchia.
- Addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia.

4° Livello

- Addetti alla tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti.
- Conduttore di caldaia con patente.
- Addetti alla stiratura completa su pressa.

Art. 23 ter Classificazione del personale del Settore Occhialeria

Inquadramento

Declaratorie

6° Livello

Personale addetto alla gestione completa del ciclo produttivo con mansioni tecniche ed amministrative.

5° Livello

Lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale e/o guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, gruppi di lavoratori.

Esemplificazioni:

- impiegati tecnici ed amministrativi;
- responsabile chimico di galvanica;
- capo settore;
- stylist.

4° Livello

Lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e/o variabilità la cui esecuzione richiede capacità tecnico pratiche acquisite con una consistente esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:

- impiegati tecnici ed amministrativi;
- addetto alla realizzazione attrezzature per pantografi, iniettato e metallo;
- addetto alla esecuzione di campioni e modelli;
- addetto al ciclo completo produttivo delle lenti (collaudo e classificazione delle lenti, sbazzatura delle lenti, lappatura delle lenti);
- controllo finale del prodotto in tutti i suoi livelli, componenti e qualità

3° Livello

Lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili la cui esecuzione richiede capacità tecnico pratiche acquisite con medio periodo di esperienza lavorativa.

Esemplificazioni:

- impiegati d'ordine;
- commessa per i laboratori di ottica;
- realizzazione colori, composizione, miscelazione, su indicazioni tecniche preventivamente fornite;
- saldatura a cannello con materiali nobili;
- operatore alle macchine che eseguono anche la messa a punto;
- lavaggio con acidi delle lenti;

RB

ER P GL

- controllo ottico delle lenti;
- collaudo e classificazione delle lenti;
- sbazzatura delle lenti;
- lappatura delle lenti;
- applicazione smalti con siringa.

2° Livello

Lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità la cui esecuzione richiede adeguate capacità pratiche.

Esemplificazioni:

- impiegato d'ordine;
- addetto al processo meccanico di galvanizzazione (controllo supporto per metalli preziosi, occhiali o componenti di minuteria);
- galvanica e colorazioni varie senza responsabilità di conduzione;
- saldatura (induzione o elettrica),
- addetto a macchine per le quali occorre l'intervento di altro personale per la messa a punto (pantografatura, fresatura, animatura, spessoratura, tranciatura, fustellatura, iniezione, colata);
- taglio astucci;
- cucitura astucci;
- bordatura degli astucci;
- lucidatura astucci;
- taglio oculari metalli;
- sabbiatura;
- preparazione della galvanica;
- taglio e montaggio filtri (totali, a giorno, nylon, etc.);
- incollaggio astucci;
- stampigliatura;
- piegatura aste;
- meniscatura;
- assemblaggio;
- acetoneatura;
- burattatura;
- finitura (lavaggio, asciugatura, piegature aste, apertura aste, meniscatura, assemblaggio, registrazione, pulitura, confezionatura, etc.);
- avviatura.

1° Livello

Lavoratori che svolgono lavori di pulizia e lavori non legati direttamente alla produzione;

- lavoratori di prima assunzione privi di esperienza nel settore (per 12 mesi);
- impiegato d'ordine di prima assunzione.

Art. 24 Commissione paritetica per l'inquadramento

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti costituiranno una commissione tecnica nazionale, che si riunirà e che sarà composta da un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale ed uno per ogni Associazione Artigiana; alla Commissione, che avrà il compito di verificare la possibilità oltre ad aggiornare il sistema di inquadramento con figure professionali nuove e/o mancanti, anche lo studio durante la vigenza contrattuale, dell'unificazione degli attuali sistemi classificatori. tale lavoro, dovrà tener conto delle nuove figure professionali in relazione anche alle avvenute innovazioni di processo e di prodotto.

Sono inoltre attribuiti i seguenti compiti:

- avviare un approfondimento sulle linee direttrici atte ad un aggiornamento del sistema di classificazione;
- individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche, di prodotto o a fronte di nuove organizzazioni del lavoro, abbiano subito trasformazioni tali da far assumere una diversa tipologia;

c) esaminare le relative esemplificazioni e procedere all'individuazione dei criteri, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Consapevoli che i cambiamenti organizzativi e tecnologici da un lato, e l'evoluzione dei rapporti tra imprese e mercato dall'altro, possono avere riflessi sull'attività lavorativa individuale, si affida alla Commissione anche il compito di:

- realizzare una ricognizione sui citati cambiamenti organizzativi e tecnologici;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di un rinnovato sistema di inquadramento professionale che introduca il concetto di competenza e di conoscenza anziché quello esclusivo di mansione.

Le conclusioni della Commissione, che dovranno essere redatte di comune accordo tra i componenti, saranno trasmesse alle Parti Sociali entro il 31 marzo 2016.

Art. 25 Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul 3° Livello a partire dal 1° agosto 2014, 1° aprile 2015, 1° maggio 2016 così come da tabelle che seguono.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 105 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 55 con la retribuzione del mese di ottobre 2014, la seconda pari ad euro 50 con la retribuzione del mese marzo 2015.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di agosto 2014.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Le tabelle che seguono tengono conto del verbale integrativo sottoscritto il 4 febbraio 2016.

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star symbol, and several other initials and signatures on the right.

Settore Tessile Abbigliamento

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/07/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.653,88	€ 85,46	€ 1.739,34
6	€ 1.548,25	€ 80,00	€ 1.628,25
5	€ 1.418,66	€ 73,30	€ 1.491,96
4	€ 1.311,75	€ 67,78	€ 1.379,53
3	€ 1.258,03	€ 65,00	€ 1.323,03
2	€ 1.203,47	€ 62,19	€ 1.265,66
1	€ 1.138,32	€ 58,81	€ 1.197,13

Livello	Retribuzione tabellare al 31 luglio 2014	Prima tranches di incremento dal 1° agosto 2014	Retribuzione tabellare dal 1° agosto 2014
6s	€ 1.653,88	€ 32,87	€ 1.686,75
6	€ 1.548,25	€ 30,77	€ 1.579,02
5	€ 1.418,66	€ 28,19	€ 1.446,85
4	€ 1.311,75	€ 26,07	€ 1.337,82
3	€ 1.258,03	€ 25,00	€ 1.283,03
2	€ 1.203,47	€ 23,92	€ 1.227,39
1	€ 1.138,32	€ 22,62	€ 1.160,94

Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015	Seconda tranches di incremento dal 1° aprile 2015	Retribuzione tabellare dal 1° aprile 2015
6s	€ 1.686,75	€ 32,87	€ 1.719,62
6	€ 1.579,02	€ 30,77	€ 1.609,79
5	€ 1.446,85	€ 28,19	€ 1.475,04
4	€ 1.337,82	€ 26,07	€ 1.363,89
3	€ 1.283,03	€ 25,00	€ 1.308,03
2	€ 1.227,39	€ 23,92	€ 1.251,31
1	€ 1.160,94	€ 22,62	€ 1.183,56

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'AB' followed by 'Sup' and other illegible marks.

Livello	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2016	Terza tranche di incremento dal 1° maggio 2016	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2016
6s	€ 1.719,62	€ 19,72	€ 1.739,34
6	€ 1.609,79	€ 18,46	€ 1.628,25
5	€ 1.475,04	€ 16,92	€ 1.491,96
4	€ 1.363,89	€ 15,64	€ 1.379,53
3	€ 1.308,03	€ 15,00	€ 1.323,03
2	€ 1.251,31	€ 14,35	€ 1.265,66
1	€ 1.183,56	€ 13,57	€ 1.197,13

* Tutti gli importi relativi al Livello 6s sono stati modificati dal verbale di accordo, sottoscritto tra le stesse parti, del 12 gennaio 2011.

Settore Tessile Calzaturiero

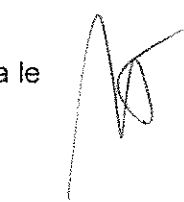
Livello	Retribuzione Tabellare al 31/07/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.652,17	€ 85,26	€ 1.737,43
6	€ 1.559,44	€ 80,46	€ 1.639,90
5	€ 1.425,35	€ 73,55	€ 1.498,90
4	€ 1.319,20	€ 68,06	€ 1.387,26
3	€ 1.265,50	€ 65,30	€ 1.330,80
2	€ 1.211,67	€ 62,51	€ 1.274,18
1	€ 1.142,80	€ 58,97	€ 1.201,77

Livello	Retribuzione tabellare al 31 luglio 2014	Prima tranche di incremento dal 1 agosto 2014	Retribuzione tabellare dal 1 agosto 2014
6s	€ 1.652,17	€ 32,72	€ 1.684,89
6	€ 1.559,44	€ 30,88	€ 1.590,32
5	€ 1.425,35	€ 28,23	€ 1.453,58
4	€ 1.319,20	€ 26,12	€ 1.345,32
3	€ 1.265,50	€ 25,06	€ 1.290,56
2	€ 1.211,67	€ 23,99	€ 1.235,66
1	€ 1.142,80	€ 22,63	€ 1.165,43

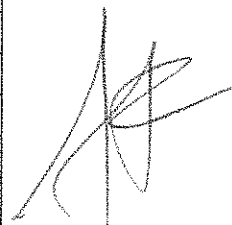
Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015	Seconda tranche di incremento dal 1 aprile 2015	Retribuzione tabellare dal 1 aprile 2015
6s	€ 1.684,89	€ 26,27	€ 1.711,16
6	€ 1.590,32	€ 24,79	€ 1.615,11
5	€ 1.453,58	€ 22,66	€ 1.476,24
4	€ 1.345,32	€ 20,97	€ 1.366,29
3	€ 1.290,56	€ 20,12	€ 1.310,68

















2	€ 1.235,66	€ 19,26	€ 1.254,92
1	€ 1.165,43	€ 18,17	€ 1.183,60

Livello	Retribuzione tabellare al 31 gennaio 2016	Terza tranches di incremento 1 febbraio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 febbraio 2016
6s	€ 1.711,16	€ 6,53	€ 1.717,69
6	€ 1.615,11	€ 6,17	€ 1.621,28
5	€ 1.476,24	€ 5,63	€ 1.481,87
4	€ 1.366,29	€ 5,21	€ 1.371,50
3	€ 1.310,68	€ 5,00	€ 1.315,68
2	€ 1.254,92	€ 4,78	€ 1.259,70
1	€ 1.183,60	€ 4,51	€ 1.188,11

Livello	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2016	Quarta tranches di incremento 1 maggio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 maggio 2016
6s	€ 1.717,69	€ 19,74	€ 1.737,43
6	€ 1.621,28	€ 18,62	€ 1.639,90
5	€ 1.481,87	€ 17,03	€ 1.498,90
4	€ 1.371,50	€ 15,76	€ 1.387,26
3	€ 1.315,68	€ 15,12	€ 1.330,80
2	€ 1.259,70	€ 14,48	€ 1.274,18
1	€ 1.188,11	€ 13,66	€ 1.201,77

Settore lavorazioni a mano e su misura

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/07/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.651,53	€ 85,32	€ 1.736,85
6	€ 1.540,77	€ 79,60	€ 1.620,37
5	€ 1.411,16	€ 72,90	€ 1.484,06
4	€ 1.304,27	€ 67,38	€ 1.371,65
3	€ 1.250,59	€ 64,61	€ 1.315,20
2	€ 1.196,02	€ 61,79	€ 1.257,81
1	€ 1.130,86	€ 58,43	€ 1.189,26

Livello	Retribuzione tabellare al 31 luglio 2014	Prima tranches di incremento dal 1 agosto 2014	Retribuzione tabellare dal 1 agosto 2014
6s	€ 1.651,53	€ 32,82	€ 1.684,35
6	€ 1.540,77	€ 30,62	€ 1.571,39



5	€ 1.411,16	€ 28,04	€ 1.439,20
4	€ 1.304,27	€ 25,92	€ 1.330,19
3	€ 1.250,59	€ 24,85	€ 1.275,44
2	€ 1.196,02	€ 23,77	€ 1.219,79
1	€ 1.130,86	€ 22,47	€ 1.153,33

Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015	Seconda tranches di incremento dal 1 aprile 2015	Retribuzione tabellare dal 1 aprile 2015
6s	€ 1.684,35	€ 26,25	€ 1.710,60
6	€ 1.571,39	€ 24,49	€ 1.595,88
5	€ 1.439,20	€ 22,43	€ 1.461,63
4	€ 1.330,19	€ 20,73	€ 1.350,92
3	€ 1.275,44	€ 19,88	€ 1.295,32
2	€ 1.219,79	€ 19,01	€ 1.238,80
1	€ 1.153,33	€ 17,98	€ 1.171,31

Livello	Retribuzione tabellare al 31 gennaio 2016	Terza tranches di incremento 1 febbraio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 febbraio 2016
6s	€ 1.710,60	€ 6,60	€ 1.717,20
6	€ 1.595,88	€ 6,16	€ 1.602,04
5	€ 1.461,63	€ 5,65	€ 1.467,28
4	€ 1.350,92	€ 5,21	€ 1.356,13
3	€ 1.295,32	€ 5,00	€ 1.300,32
2	€ 1.238,80	€ 4,78	€ 1.243,58
1	€ 1.171,31	€ 4,52	€ 1.175,83

Livello	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2016	Quarta tranches di incremento dal 1 maggio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 maggio 2016
6s	€ 1.717,20	€ 19,65	€ 1.736,85
6	€ 1.602,04	€ 18,33	€ 1.620,37
5	€ 1.467,28	€ 16,78	€ 1.484,06
4	€ 1.356,13	€ 15,52	€ 1.371,65
3	€ 1.300,32	€ 14,88	€ 1.315,20
2	€ 1.243,58	€ 14,23	€ 1.257,81
1	€ 1.175,83	€ 13,46	€ 1.189,29

Settore Pulitintolavanderie

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/07/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.655,96	€ 85,55	€ 1.741,51
6	€ 1.561,97	€ 80,70	€ 1.642,67
5	€ 1.421,08	€ 73,42	€ 1.494,50
4	€ 1.311,87	€ 67,77	€ 1.379,64
3	€ 1.258,16	€ 65,00	€ 1.323,16
2	€ 1.205,85	€ 62,30	€ 1.268,15
1	€ 1.140,73	€ 58,93	€ 1.199,66

Livello	Retribuzione tabellare al 31 luglio 2014	Prima tranches di incremento dal 1 agosto 2014	Retribuzione tabellare dal 1 agosto 2014
6s	€ 1.655,96	€ 32,91	€ 1.688,87
6	€ 1.561,97	€ 31,04	€ 1.593,01
5	€ 1.421,08	€ 28,24	€ 1.449,32
4	€ 1.311,87	€ 26,07	€ 1.337,94
3	€ 1.258,16	€ 25,00	€ 1.283,16
2	€ 1.205,85	€ 23,96	€ 1.229,81
1	€ 1.140,73	€ 22,67	€ 1.163,40

Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015	Seconda tranches di incremento dal 1 aprile 2015	Retribuzione tabellare dal 1 aprile 2015
6s	€ 1.688,87	€ 26,32	€ 1.715,19
6	€ 1.593,01	€ 24,83	€ 1.617,84
5	€ 1.449,32	€ 22,59	€ 1.471,91
4	€ 1.337,94	€ 20,85	€ 1.358,79
3	€ 1.283,16	€ 20,00	€ 1.303,16
2	€ 1.229,81	€ 19,17	€ 1.248,98
1	€ 1.163,40	€ 18,13	€ 1.181,53

Livello	Retribuzione tabellare al 31 gennaio 2016	Terza tranches di incremento 1 febbraio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 febbraio 2016
6s	€ 1.715,19	€ 6,58	€ 1.721,77
6	€ 1.617,84	€ 6,20	€ 1.624,04
5	€ 1.471,91	€ 5,64	€ 1.477,55
4	€ 1.358,79	€ 5,21	€ 1.364,00
3	€ 1.303,16	€ 5,00	€ 1.308,16
2	€ 1.248,98	€ 4,79	€ 1.253,77
1	€ 1.181,53	€ 4,53	€ 1.186,06

Livello	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2016	Quarta tranches di incremento 1 maggio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 maggio 2016
6s	€ 1.721,77	€ 19,74	€ 1.741,51
6	€ 1.624,04	€ 18,63	€ 1.642,67
5	€ 1.477,55	€ 16,95	€ 1.494,50
4	€ 1.364,00	€ 15,64	€ 1.379,64
3	€ 1.308,16	€ 15,00	€ 1.323,16
2	€ 1.253,77	€ 14,38	€ 1.268,15
1	€ 1.186,06	€ 13,60	€ 1.199,66

Settore Occhialeria

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/07/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6	€ 1.605,94	€ 82,97	€ 1.688,91
5	€ 1.454,42	€ 75,13	€ 1.529,55
4	€ 1.359,28	€ 70,23	€ 1.429,51
3	€ 1.276,83	€ 65,97	€ 1.342,80
2	€ 1.231,11	€ 63,60	€ 1.294,71
1	€ 1.180,28	€ 60,97	€ 1.241,25

Livello	Retribuzione tabellare al 31 luglio 2014	Prima tranches di incremento dal 1 agosto 2014	Retribuzione tabellare dal 1 agosto 2014
6	€ 1.605,94	€ 31,91	€ 1.637,85
5	€ 1.454,42	€ 28,89	€ 1.483,31
4	€ 1.359,28	€ 27,01	€ 1.386,29
3	€ 1.276,83	€ 25,37	€ 1.302,20
2	€ 1.231,11	€ 24,46	€ 1.255,57
1	€ 1.180,28	€ 23,45	€ 1.203,73

Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015	Seconda tranches di incremento dal 1 aprile 2015	Retribuzione tabellare dal 1 aprile 2015
6	€ 1.637,85	€ 25,53	€ 1.663,38
5	€ 1.483,31	€ 23,12	€ 1.506,43
4	€ 1.386,29	€ 21,61	€ 1.407,90
3	€ 1.302,20	€ 20,30	€ 1.322,50
2	€ 1.255,57	€ 19,57	€ 1.275,14
1	€ 1.203,73	€ 18,76	€ 1.222,49

Livello	tabellare al 30 aprile 2016	Quarta tranche di incremento 1 maggio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 maggio 2016
6	€ 1.669,67	€ 19,24	€ 1.688,91
5	€ 1.512,13	€ 17,42	€ 1.529,55
4	€ 1.413,22	€ 16,29	€ 1.429,51
3	€ 1.327,50	€ 15,30	€ 1.342,80
2	€ 1.279,97	€ 14,74	€ 1.294,71
1	€ 1.227,12	€ 14,13	€ 1.241,25

Livello	Retribuzione tabellare al 31 gennaio 2016	Terza tranche di incremento dal 1 febbraio 2016	Retribuzione tabellare dal 1 febbraio 2016
6	€ 1.663,38	€ 6,29	€ 1.669,67
5	€ 1.506,43	€ 5,70	€ 1.512,13
4	€ 1.407,90	€ 5,32	€ 1.413,22
3	€ 1.322,50	€ 5,00	€ 1.327,50
2	€ 1.275,14	€ 4,83	€ 1.279,97
1	€ 1.222,49	€ 4,63	€ 1.227,12

M

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente CCNL non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
6s	€ 25,00
6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00
2	€ 25,00
1	€ 25,00

[Handwritten signatures]

Art. 26 Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

- 1) Retribuzione tabellare o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.
- 2) Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:
 - retribuzione tabellare;
 - eventuale superminimo individuale o collettivo;
 - incentivo;
 - aumenti periodici di anzianità;
 - percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
 - premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
 - tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per periodi brevi, ivi compresa la quota dei 30 euro di cui all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità".
- 3) Retribuzione globale di fatto: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2) quelli attinenti ad elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia, ecc.).
- 4) Elemento retributivo regionale: la contrattazione collettiva regionale può prevedere, inoltre, l'erogazione di un ulteriore elemento retributivo variabile collegato alla produttività del settore. Resta

[Handwritten signatures]

inteso che il diritto all'erogazione di tale elemento economico sorge solamente in presenza di una specifica previsione contrattuale da parte del contratto collettivo regionale di lavoro.
Tale erogazione salariale di II livello avrà le caratteristiche per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.

Art. 27 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile secondo le consuetudini dell'impresa con le modalità previste dalla Legge 5 gennaio 1953, n. 4.

La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da un prospetto paga contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi del livello del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi della trattenuta;
- 4) elementi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto di paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizioni che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento. Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro l'anno.

Art. 28 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore di cui all'art. 36 "Lavoro a squadre" la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 29 Orario di lavoro

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31 "Flessibilità dell'orario di lavoro" e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 31, 33 e 35.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

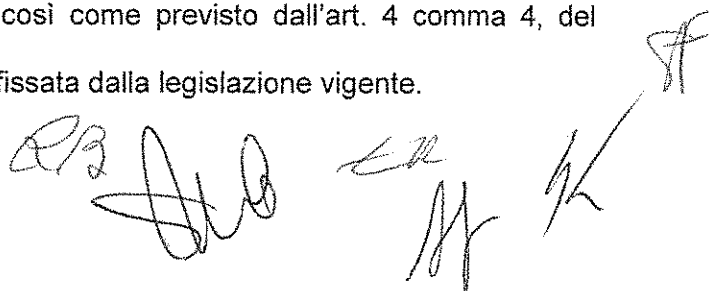
- a. distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- b. articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

Art. 30 Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi, così come previsto dall'art. 4 comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente.



Art. 31 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesso a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per fare fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.

La contrattazione collettiva regionale potrà modificare il numero delle ore massime annuali previste dal comma precedente.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattativa a livello regionale viene prevista la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente articolo.

In considerazione delle caratteristiche dimensionali e di organizzazione del lavoro delle imprese del settore, sarà possibile a livello di contrattazione collettiva regionale concordare soluzioni idonee in materia di flessibilità dell'orario di lavoro rispondenti alle necessità aziendali e dei lavoratori.

Art. 32 Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale o, su esplicito mandato, a livello territoriale possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca-ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore dei singoli lavoratori, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della suddetta "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 33 Lavoro straordinario

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito contestualmente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: 30% per le prime 4 ore; 35% per le successive ore;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario notturno-festivo: 50%.



Art. 34 Banca ore individuale

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Art. 35 Lavoro notturno, domenicale e festivo

E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22 e le 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione di quelle previste ai punti C e D dall'articolo 37 rubricato "Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti").

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne ed i minori.

Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno domenicale e festivo, sono le seguenti:

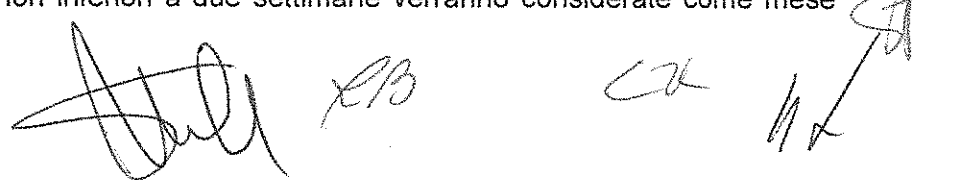
lavoro notturno	33%
lavoro domenicale e festivo diurno	35%
lavoro notturno festivo	50%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per gli addetti a lavoro a squadre, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro, né con quelle previste dall'art. 33 "Lavoro straordinario" e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per ferie o gratifica natalizia, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno.

Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come mese intero.



Art. 36 Lavoro a squadre

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore. L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 29 e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento.

In attuazione di quanto disposto dall'art.29, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a:

- 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito per ogni turno l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro, finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, che comporti la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario settimanale contrattuale è di 36 ore con la retribuzione di 40 ore.

Per i turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. Le eventuali prestazioni che eccedono le ore 7 e 30 minuti giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente aumentate della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere comunicate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile salvo i casi di forza maggiore.

Nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 29.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

Tale maggiorazione verrà computata agli effetti del trattamento di ferie, gratifica natalizia e TFR in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale del lavoro a squadre, nell'anno solare. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Per i fanciulli e gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al 1° comma del presente articolo è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

Art. 37 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

A) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica.

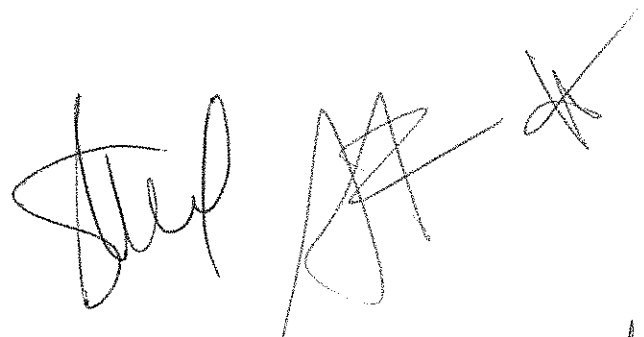
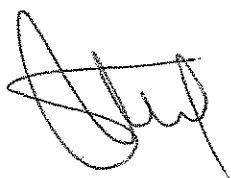
Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

B) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 1) Capodanno: 1° gennaio;
- 2) Epifania: 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo: lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro: 1° maggio;
- 6) Festa della Repubblica: 2 giugno;
- 7) Assunzione M.V.: 15 agosto;
- 8) Ognissanti: 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- 10) S. Natale: 25 dicembre;
- 11) S. Stefano: 26 dicembre;
- 12) Il giorno del Santo patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. Per tale festività valgono le norme di legge stabilite per le festività infrasettimanali di cui ai punti 2 - 3 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10.



La festività del Santo patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

Per ciò che riguarda il trattamento economico delle festività si rimanda agli articoli 85 (Parte operai) e 89 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

C) I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977. Detti riposi compensativi dovranno essere usufruiti tramite permessi giornalieri, collettivi o individuali e dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. Detta utilizzazione verrà concordata tra le parti a livello aziendale, qualora le parti verifichino per ragioni indipendenti da reciproche volontà che le festività non venissero fruiti, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

Relativamente al trattamento economico della festività civile del 4 novembre, spostata alla domenica (legge n. 54/1977), vale quanto previsto per le festività cadenti in domenica dagli articoli 85 (Parte operai) e 89 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

D) è sostituita dalla seguente:

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti.

Qualora le parti verifichino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno monetizzati entro la fine dell'anno solare successivo a quello di maturazione e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Le medesime scadenze si applicano anche ai riposi compensativi di cui all'art. 37 lett. C).

Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

Art. 38 Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 4 settimane.

Tre settimane di ferie verranno godute consecutivamente mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. I periodi di godimento delle ferie saranno concordati con adeguato anticipo, tenendo conto sia delle esigenze tecniche dell'azienda sia delle esigenze del lavoratore.

Ogni periodo settimanale verrà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

In caso di godimento frazionato, il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni. In caso di anticipo della concessione di ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti), nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane. Per le festività elencate all'art. 37 che cadano nel corso delle ferie si deciderà aziendalmente se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

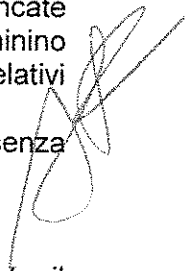
Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Occhialeria

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

In caso di giustificato impedimento il godimento del periodo di ferie può essere completato, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a quello di maturazione.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.



Art. 39 Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Art. 40 Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 41 Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

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

Art. 42 Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 62 del presente contratto.

Art. 43 Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui agli articoli 41 e 42, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 53.

Art. 44 Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui agli articoli 41 e 42 non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 45 Congedi Parentali

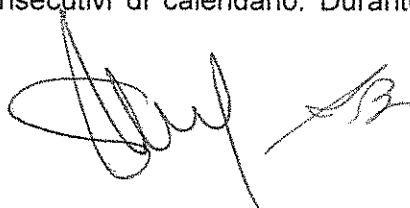
Al fine di regolamentare contrattualmente la materia dei Congedi Parentali, le Parti concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto per armonizzare le attuali disposizioni (a partire dalla normativa sul frazionamento) con gli accordi vigenti e con gli accordi europei in materia.

Art. 46 Lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Art. 47 Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli stessi



impiegati ed intermedi decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai, gli apprendisti e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno Inps.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dal termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 48 Maternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

A partire dal 1° dicembre 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile. Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Dichiarazione a verbale

Le parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, si impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le parti si incontreranno entro 90 giorni per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

Art. 49 Servizio militare e volontariato civile

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni dopo il compimento del servizio militare di leva sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficino del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti previsti e prescindendo dai fini di lucro, assumono un impegno di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno 2 anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

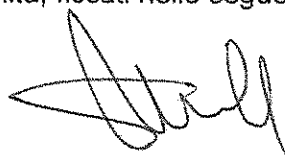
Fermo restando quanto previsto dal DPR 194/2001 compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive delle aziende ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 226/91 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a sei mesi.

Art. 50 Aumenti periodici di anzianità per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia

Tutti i lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda, hanno diritto a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità, fissati nelle seguenti misure mensili:



Livelli	Importi
6° super	15,49 euro
6°	12,91 euro
5°	10,85 euro
4°	9,30 euro
3°	8,26 euro
2°	7,75 euro
1°	7,23 euro
Apprendisti	5,16 euro

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, né possono essere assorbiti, da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo il caso in cui tali assorbimenti sono stati espressamente previsti.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile del nuovo livello.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Apprendisti: All'atto del passaggio in qualifica, all'apprendista saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

Norme transitorie per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero

Gli operai e gli apprendisti, in forza al 31-7-1980, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 31-7-1980 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 31-7-1980, che verrà erogata a partire dal 1-8-1980.

Detti importi in cifra (scatti interi e/o ventiquattresimi) saranno assorbiti all'atto della maturazione dei primi 4 scatti previsti dal nuovo regime, nella misura del 25% ad ogni nuovo scatto.

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 31-7-1980 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1-1-1980.

Per ogni scatto intero maturato al 1-7-1980 verrà erogata la somma di euro 1,55 (lire 3.000) a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1-8-1980.

A partire dal 1-8-1980 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Norme transitorie per il Settore Pulitintolavanderia

Gli operai e gli apprendisti in forza al 30 aprile 1981, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 30 aprile 1981 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 30 aprile 1981, che verrà erogata a partire dal 1° gennaio 1981.

Detti importi in cifra (scatti interi e/o ventiquattresimi) saranno assorbiti all'atto della maturazione dei primi 4 scatti previsti dal nuovo regime, nella misura del 25% ad ogni nuovo scatto.

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30 aprile 1981 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1° gennaio 1981.

Per ogni scatto intero maturato al 30 aprile 1981 verrà erogata la somma di euro 1,55 (lire 3.000) a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1° maggio 1981.

A partire dal 1° maggio 1981 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Art. 51 Aumenti periodici di anzianità per il Settore Occhialeria

Il lavoratore non apprendista ha diritto a maturare a partire dal 1° maggio 1996 per ogni biennio di servizio presso la stessa impresa, 5 aumenti periodici biennali che saranno riconosciuti nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
6°	21,69 euro
5°	18,59 euro
4°	16,53 euro
3°	14,46 euro
2°	13,43 euro
1°	12,39 euro

Gli aumenti periodici maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti per merito, né gli aumenti per merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici

In caso di passaggio di livello, l'importo degli aumenti periodici verrà congelato in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazioni di essi nel nuovo livello fino a raggiungere l'importo corrispondente a 5 aumenti del nuovo livello.

La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico.

Disposizione transitoria

Tutti gli importi maturati a titolo di scatti e/o aumenti periodici di anzianità o comunque espressamente attribuiti per compensare l'anzianità di servizio al 30 aprile 1996 verranno congelati in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazione di essi per il livello di appartenenza fino a raggiungere l'importo corrispondente a cinque nuovi aumenti periodici (comprensivi della parte congelata in cifra).

Il biennio in corso di maturazione all'atto di entrata in vigore del presente contratto, verrà trasformato in ventiquattresimi e liquidato in cifre, secondo le disposizioni precedentemente in atto.

Articolo 52 – Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area Tessile-Moda un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1- Norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle

disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2- Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° S e dal 2° al 6° per l'Occhialeria e per le relative mansioni.

4 - Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 4 anni e 6 mesi;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Per gli impiegati amministrativi la durata è ridotta a 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi

-

quelli retributivi.

Il livello 6 Super non è previsto per il Settore Occhialeria.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nei previgenti CCNL, con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 3 dicembre 2010, agli apprendisti che all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

6bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7 - Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	

3° 70% 70% 75% 96% 100% 100%

8 - Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9 - Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.



10 – Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale. Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'Impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro. sulla base del modello posto in allegato.

12 - Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.



13 - Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati

14 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15 - Apprendistato a tempo parziale

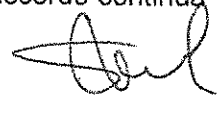
Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

16 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire da 1° agosto 2014.

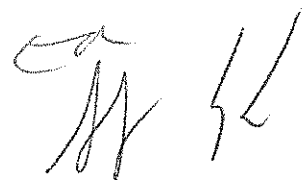
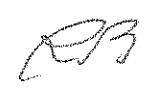

I contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.



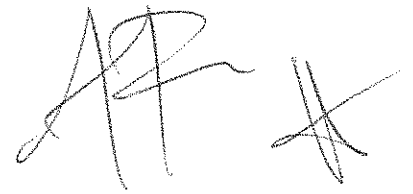
Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

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



all'articolo 78 del presente CCNL.



Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale. Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Art. 53 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

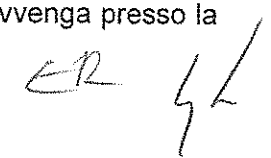
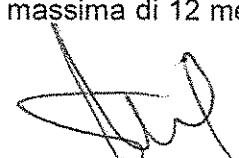
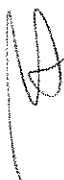
Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7 lett. a) dell'art. 10 D.Lgs. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la



Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

D) Diritto di precedenza

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

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedente di cui al comma che precede.

E) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 54 Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cosiddetto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza, formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

Art. 55 Lavoro a domicilio

Le parti, nel sottolineare il ruolo propulsivo sociale ed occupazionale del sistema di imprese artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia e Occhialeria convengono sulla opportunità di favorire ogni forma occupazionale regolare, compreso il lavoro a domicilio. Le parti concordano di dar luogo al necessario sistema di confronti e verifiche per una piena attuazione dei disposti contrattuali in materia. Le parti si impegnano, inoltre, ad intraprendere adeguate iniziative di razionalizzazione di alcune norme vigenti, al fine di:

- ridurre i costi contributivi datoriali con una diversa riparametrazione dei minimi salariali giornalieri rapportandoli alle reali prestazioni fornite dai lavoratori;
- ridurre e semplificare gli attuali documenti di controllo, superando la ripetitività degli stessi;
- sollecitare una chiara normativa sul trasporto del materiale che elimini le contraddizioni oggi esistenti in materia.

Le parti convengono, altresì, su una linea di impegno comune per superare i rischi insiti nell'attuale sistema legislativo in materia.

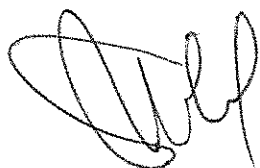
Le Associazioni artigiane forniranno i dati in loro possesso, relativi al lavoro a domicilio, alle Commissioni paritetiche, che potranno essere definite a livello provinciale o territoriale dalle parti stipulanti il presente contratto o al Sindacato territoriale, specificando nominativi ed indirizzi dei lavoratori assunti, articolati per singola azienda.

(Per la regolamentazione del lavoro a domicilio vedi art. 86).

In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale.

Art. 56 Telelavoro

Per quanto riguarda la disciplina del Telelavoro si fa riferimento all'Accordo Interconfederale (Allegato 8).



Art. 57 Aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua di cui all'art. 59 e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 28 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Art. 58 Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- 1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 59 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione.

L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello che potrà verificare la possibilità di definire percorsi formativi di raccordo tra l'attuale inquadramento e nuove figure professionali analogamente verranno definiti percorsi formativi per le lavoratrici sia di riqualificazione che di inserimento dopo la maternità.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Art. 60 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del Area Tessile Moda, le imprese concederanno nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti ivi compresi i corsi di lingua italiana.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legislazione nazionale e regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo, contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 61 Lavoratori studenti

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame.

Gli stessi lavoratori hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.



A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie per accedere ai diritti di cui al presente articolo.

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico - organizzative.

Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

Art. 62 Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per l'esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufuita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 63 Lavoratori diversamente abili

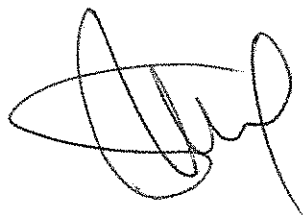
Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.



Art. 64 Lavoratori immigrati

Le parti, in considerazione della presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 7 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le parti convengono di incontrarsi all'inizio di ogni anno a livello regionale per:

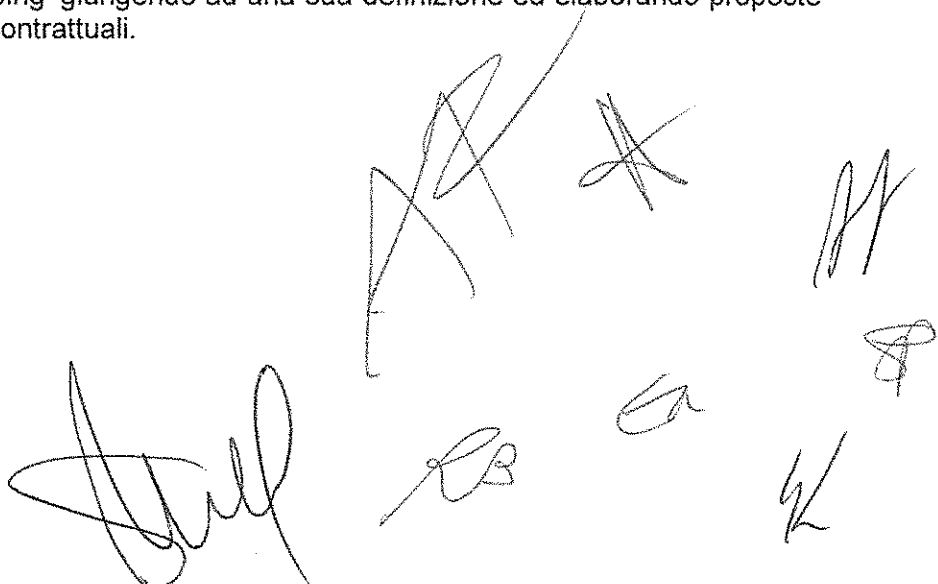
- esaminare l'andamento occupazionale dei lavoratori extracomunitari sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative tendenti a realizzare la completa integrazione dei lavoratori extracomunitari.

Art.65 Pari opportunità

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, di cui all'art. 7 al quale è affidato il compito di:

- (a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- (c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- (d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- (e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- (f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- (g) studiare il fenomeno del 'mobbing' giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.



Art. 66 Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 67 Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del codice di condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 68 Trasferte

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Le parti si incontreranno durante la vigenza contrattuale per affrontare la problematica legata alla regolamentazione delle voci specifiche che compongono la trasferta.

Art. 69 Mezzi di trasporto per servizio

Ai lavoratori cui siano attribuite mansioni comportanti l'impegno di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Art. 70 Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa

La cessione o trasformazione dell'impresa non determina di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore, sempre che non venga liquidato in tempo utile dal precedente titolare, conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, livelli, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Art. 71 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli articoli 78 (Preavviso), 82 e 82 bis (Parte operai - TFR) e 91 e 91 bis (Parte Quadri Impiegati Intermedi - TFR), saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'articolo 2122 del codice civile.

Art. 72 Disciplina del lavoro

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda e della produzione e deve osservare le disposizioni nella esecuzione per la disciplina del lavoro stesso. La consumazione dei cibi e bevande nei locali dell'azienda deve essere disciplinata.



Art. 73 Trattenute per il risarcimento

I danni che comportino trattenute per risarcimenti debbono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento in relazione alla entità del danno arrecato sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo in caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 74 Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 (dodici) mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore chiedere la soluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato e fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

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

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Art. 75 Pluralità e mutamento di mansioni

Al lavoratore che venga adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, né modificare il livello e la retribuzione di competenza.

La permanenza in tali mansioni, salvo comprovati casi di forza maggiore, non può durare oltre i due mesi, anche in periodi frazionati, che deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Al lavoratore che invece viene adibito temporaneamente a mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto il compenso stabilito per il livello stesso limitatamente al periodo in cui viene adibito a tale mansione. L'utilizzazione del lavoratore ai lavori di livello superiore per un periodo che superi due mesi e mezzo, anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc. comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

Quando il lavoratore sia contemporaneamente adibito a mansioni di livelli diversi percepirà la paga fissata per il livello superiore.

Qualora l'espletamento di mansioni di livello diverso raggiunga, anche assommando periodi diversi, un mese e mezzo di calendario, indipendentemente dalla frazione giornaliera, il lavoratore verrà assegnato al livello superiore.

Art. 76 Passaggio di qualifica

Ai lavoratori che passano dalla qualifica operaio a quella di intermedio o impiegato o da quella di intermedio a quella di impiegato, verrà riconosciuta l'intera anzianità aziendale ai fini degli istituti contrattuali che fanno specifico riferimento alle anzianità di servizio.

Art. 77 Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;



d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;

e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto, con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa, sospensione.

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

- che abbandona il proprio posto senza giustificato motivo o senza l'autorizzazione prescritta;
- che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente c.c.n.l.;
- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;
- che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

La sospensione può essere inflitta a coloro che risultano essere recidivi in una delle mancanze sopra elencate e l'applicazione delle norme deve essere adeguata alla minore o alla maggiore gravità della mancanza.

Licenziamento.

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione senza preavviso, ma con t.f.r., può essere comminato:

- per litigio con vie di fatto in azienda;
- per assenza senza giustificato motivo per 3 giorni di seguito, o assenze ripetute e ingiustificate per 4 volte in un anno;
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- per furto a danno dell'azienda;
- per dolo o colpa grave;
- per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Modalità e prescrizioni.

Ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari trascorso un anno dalla loro comminazione.

Art. 78 Preavviso di licenziamento o dimissioni

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

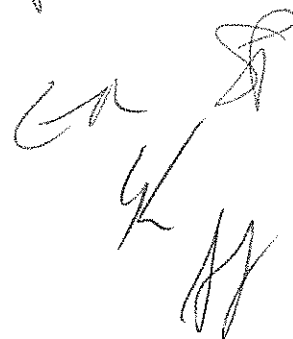
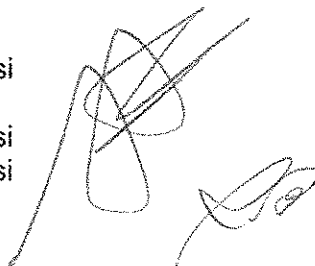
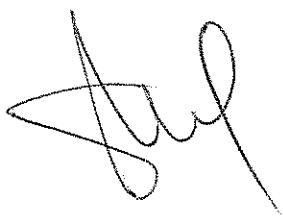
Settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero - Settore Pulitintolavanderia

6° livello quadri
Super
6° livello impiegati
5° livello impiegati

3 mesi

3 mesi

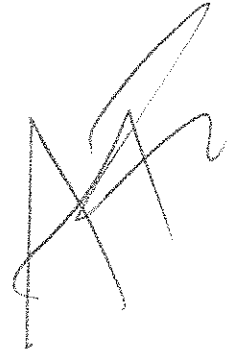
2 mesi



4° livello	intermedi impiegati operai	1 mese e 1/2 1 mese e 1/2 5 settimane
3° livello	impiegati operai	1 mese 3 settimane
2° livello	impiegati operai	1/2 mese 2 settimane
1° livello	operai	1 settimana

Settore Occhialeria

6° Livello	- impiegati/quadri	6 mesi
5° Livello	- impiegati	3 mesi
4° Livello	- impiegati - operai	2 mesi 5 settimane
3° Livello	- impiegati - operai	1 mese e mezzo 4 settimane
2° Livello	- impiegati - operai	1 mese 2 settimane
1° Livello	- impiegati - operai Apprendisti	1 settimana 1 settimana 2 settimane



Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti TFR

Art. 79 Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11-5-1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21-7-1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.



Parte Operai

Art. 80 Sospensioni e riduzione del lavoro

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, nonché di riduzione del lavoro a meno di 24 ore settimanali, per un periodo superiore a 4 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 81 Gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie l'impresa corrisponderà al lavoratore un compenso la cui misura è pari a 173 ore di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanto sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 82 Trattamento di fine rapporto (TFR) per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla L. 29-5-1982, n. 297 (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31-5-1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1-6-1982 e fino al 31-12-1989 le quote annue da computare sono le seguenti:

dal 1° al 4°	8,32/30	48 ore
anno		
dal 5° al 10°	12,49/30	72 ore
anno		
dall'11° al 16°	16,65/30	96 ore
anno		
dal 17° al 20°	22,54/30	130 ore
anno		
oltre il 20°	26,01/30	150 ore
anno		

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1-1-1945.

A far data dal 1-1-1990 valgono le norme di cui alla L. n. 297/1982.

Art. 82 bis Trattamento di fine rapporto (TFR) per il Settore Occhialeria

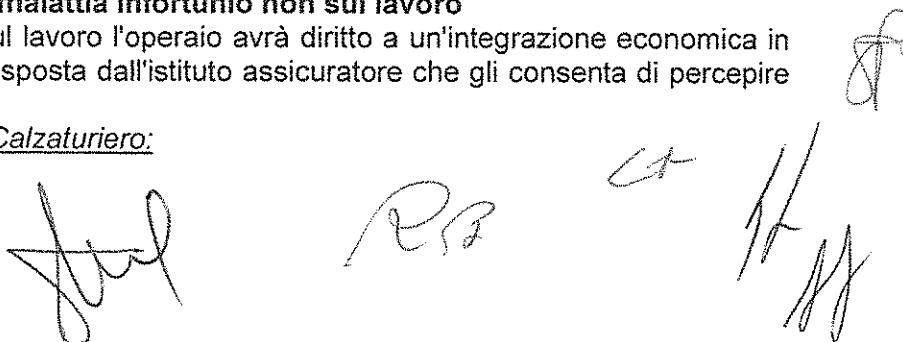
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto calcolato secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Fino alla data dell'entrata in vigore del presente contratto restano valide le condizioni contrattuali e di legge praticate nelle singole aziende.

Art. 83 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero:



- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.
Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Pulitintolavanderia:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 8° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.
Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Occhialeria:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 28 giorni di calendario.
Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Art. 84 Malattia professionale e infortunio sul lavoro

In caso di infortunio o malattia professionale l'operaio avrà diritto ad una integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore, che gli consenta di percepire fino al 100% della retribuzione normale di fatto netta dal giorno in cui si verifica l'evento e fino a guarigione clinica.

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

Comunque complessivamente il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale non potrà percepire un trattamento superiore alla retribuzione normale di fatto del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia a tale integrazione salariale si potrà provvedere anche tramite i fondi mutualistici di cui alle "Quote di servizio contrattuale".

Art. 85 Festività - Trattamento economico

Per le festività di cui all'art. 37 il trattamento economico degli operai ed apprendisti sarà di 8 ore di retribuzione di fatto per regime di prestazione su 5 giorni e di 6,34 ore per prestazione su 6 giorni. In caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte inoltre tante quote orarie di retribuzione di fatto per ciascuna delle ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'articolo 35.

In caso di festività coincidenti con la domenica o con il sabato verrà corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione di fatto ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività coincidente con altre festività sarà compensata, con ulteriori 8 ore della retribuzione di fatto.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà del lavoratore per le festività nazionali, per le festività religiose, limitatamente a quelle cadenti nelle prime due settimane di sospensione;
- sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale, a coincidenza delle festività con la domenica;
- coincidenza delle festività con un altro giorno festivo: in tal caso sarà corrisposto ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle festività.

Art. 86 Regolamentazione del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoro a domicilio

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

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

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

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

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

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

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

3. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla L. 1-1-1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.



A richiesta del committente l' operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4. Responsabilità del lavoratore a domicilio

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

5. Retribuzione

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza ed indennità accessorie.

L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della presente formula:

Quota oraria operaio interno/60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

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

L' anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e dell'indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al punto c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni - e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Queste saranno definite entro 9 mesi dalla entrata in vigore del presente contratto.

A tal fine:

nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l' altra, potrà richiedere alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l' attuazione di quanto sopra previsto.

6. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da



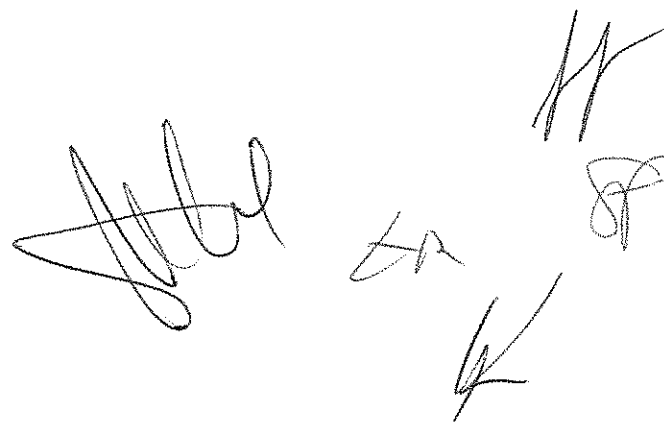
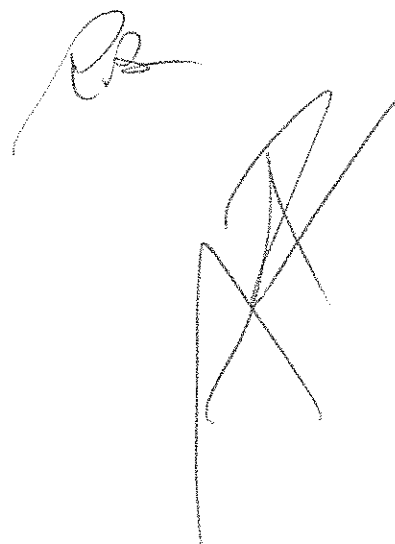
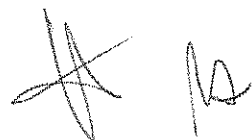
computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) In applicazione della L. n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata dal 1-1-1989 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a).

Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.

c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto 5.

Chiarimento a verbale - Le maggiorazioni di cui al punto 6 saranno assorbite fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.



Parte Quadri Impiegati Intermedi

Art. 87 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalle aziende o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto del lavoratore non subirà riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale (anche ai sensi degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ.) che preveda l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione vigente e/o l'intervento economico del fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'Accordo interconfederale del 21-7-1988 e successive modificazioni.

Art. 88 Indennità per maneggio denaro - Cauzione

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità anche finanziaria per l'errore ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo contrattuale di stipendio mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 89 Trattamento economico per le festività

Per i giorni festivi di cui all'art. 37, verrà applicato nei confronti degli intermedi e degli impiegati il seguente trattamento economico:

- a) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;
- b) in caso di prestazione lavorativa saranno corrisposte tante quote orarie quante sono state le ore prestate, con le maggiorazioni indicate agli artt. 33, 35.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In caso che la festività del Santo patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività di cui all'articolo 37 la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 90 Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposto al lavoratore una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda.

Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate mese intero.

Art. 91 Trattamento di fine rapporto - TFR per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia

All'impiegato e all'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29-5-1982, n. 297, calcolato secondo i relativi criteri e modalità (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31-5-1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Art. 91 bis Trattamento di fine rapporto - TFR per il Settore Occhialeria

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto calcolato secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Fino alla data dell'entrata in vigore del presente contratto restano valide le condizioni contrattuali e di legge praticate nelle singole aziende.

AA

Art. 92 Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia

In caso di malattia il lavoratore avente una anzianità fino a 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi tre mesi e della metà per i successivi 3 mesi.

Il lavoratore avente una anzianità superiore ai 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi e della metà per i successivi 6 mesi.

In caso di infortunio riconosciuto dall'Inail, il lavoratore ha diritto alla corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per 6 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità superiore a 10 anni.

Il trattamento economico per infortunio assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto, e non sarà cumulabile con altri trattamenti precedenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

AA

Art. 92 bis Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Occhialeria

Le imprese artigiane garantiranno in caso di malattia o infortunio i seguenti trattamenti economici:

- Malattia: dal 1° al 180° giorno il 100% della retribuzione;
- Infortunio: dal 1° giorno e sino a guarigione clinica il 100% della retribuzione detratto quanto di competenza dell'Istituto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

AA

Art. 93 Normativa quadri

Ai sensi della L. 13-5-1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, 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 relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale, dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della L. 13-5-1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29-6-1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

A far data dal 1° ottobre 1988 per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia e dal 1° maggio 1996 per il Settore Occhialeria, al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di Euro 20,66 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

AA
AA
AA

Norma transitoria

La determinazione dei requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente CCNL

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° ottobre 1988 per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia e dal 1° maggio 1996 per il Settore Occhialeria.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla L. 13-5-1985, n. 190.

~~INSERIRE NUOVI PROFILI FORMATIVI~~

7/9 X

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ERH/ST
AT