UNIONTESSILE – CONFAPI

FEMCA - CISL **FILCTEM - CGIL** **UILTEC - UIL**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

12 OTTOBRE 2016

per gli addetti alle
piccole e medie industrie
del settore
tessile-abbigliamento-moda
calzature
pelli e cuoio
penne, spazzole e pennelli
occhiali
giocattoli

CONFAPI
CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori della piccola e media industria

- del cotone
- della lana
- del feltro-tessuto, del feltro battuto ed articolo di caccia
- della canapa, del lino, del cocco, e delle fibre dure, similari e succedanee, dei semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza
- della tintoria, stamperie e finitura tessile per conto proprio e conto terzi
- della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
- della torcitura della seta e delle fili artificiali e sintetici, della filatura dei cascami di seta, della trattura della seta
- della produzione in serie di: abbigliamento tradizionale, informale e sportivo, camiceria; biancheria personale e da casa; confezione in pelle e succedanei; divise ed abiti da lavoro; corsetteria, cravatte, sciarpe e foulard; accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere
- della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia
- dei tessili vari (nastri e tessuti elastici, maglie e calze elastiche, passamani, trecce e stringhe, tulli, pizzi, veli andalusa, tende, ricami a macchina, pizzi uso tombolo), accessori per filatura e tessitura, scardassi, amianteri, (compreso gruppo freni), tappeti, interfodere
- della iuta
- delle tende da campo, teli e copertoni impermeabili, manufatti indumenti impermeabili ed affini per uso
- industriale civile e militare
- del feltro e cappello di pelo, feltro e cappello di lana, pelo per cappello
- dei berretti e copricapo diversi (non di lana e di feltro) e di fodere e marocchini
- delle trecce e dei cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche del tessuto non tessuto
- dei bottoni ed articoli affini
- delle calzature, pantofole e tomaie di qualsiasi genere e tipo, prodotte a macchina, a mano o miste, dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma, nonché dalle fabbriche di parti staccate, per la confezione di calzature che non rientrino nella sfera di applicazione di altro contratto collettivo di lavoro

- delle pelli, del cuoio e rispettivi succedanei associate
- delle penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini; delle spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime; degli ombrelli e manici d'ombrello
- degli occhiali od articoli inerenti l'occhialeria (montature, lenti di qualsiasi materiale, astucci, galvanica, minuterie, ecc)
- degli addobbi e ornamenti natalizi, giocattoli, giochi e modellismo, articoli di puericultura

In Roma

tra

l'UNIONTESSILE CONFAPI - Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Tessile-Abbigliamento, Calzature, Pelli e Cuoio, Penne, Spazzole e Pennelli, Occhiali, Giocattoli rappresentata dal Presidente Patrizia Borgheresi;
assistiti dalla Segreteria Nazionale e dalla Commissione Tecnica rappresentate da Anna Nobile, Raimondo Giglio e Michel Malacarne
con l'assistenza della CONFAPI - Confederazione italiana della Piccola e Media Industria Privata, rappresentata dal Presidente Maurizio Casasco e dal Direttore Generale Massimo Maria Amorosini

e

la FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI (F.E.M.C.A.), 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

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICA TESSILE ENERGIA MANIFATTURE (F.I.L.C.T.E.M.), rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli e dalla Segretaria Nazionale Sonia Paoloni, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nella persona di Susanna Camusso e della Delegazione trattante FILCTEM-CGIL

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILI E ABBIGLIAMENTO (U.I.L.T.E.C.), rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani e dai Segretari Nazionali Vincenzo Cesare, Rosaria Pucci, Carmelo Prestileo, Riccardo Marcelli, dal funzionario Edoardo Rossi, dalla Delegazione trattante di comparto, con l'assistenza della UIL (Unione Italiana del Lavoro).

SEZIONE I
PARTE GENERALE

CAPITOLO I
CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Premessa - Dichiarazione comune

Il comparto della piccola e media industria tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli in relazione alle sfide dettate dai cambiamenti in corso e all'esigenza di una crescente competitività, gioca un ruolo di primaria importanza per tutto il paese sia in termini occupazionali che in termini di capacità produttiva, anche attraverso interventi di formazione che incrementino la professionalità dei lavoratori e della filiera.

Le Parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema delle PMI dei settori rappresentati. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore operano eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

Le Parti ritengono sia fondamentale per le PMI sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di II livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Le Parti inoltre intendono sostenere, in linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e di concerto con gli Organi governativi, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, sviluppare le aree a forte vocazione industriale, sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro e potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti, per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, ritengono la contrattazione collettiva lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e l'elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le Parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito il nostro paese intendono promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a:

- ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;
- migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;
- sostenere politiche di sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile;

- incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione tasse e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

Campo di applicazione

Il presente Contratto si applica ai settori sottoriportati:
- Tessile-Abbigliamento-Moda- tessili vari
- Calzature
- Pelli e Cuoio
- Penne, Spazzole e Pennelli
- Occhiali
- Giocattoli

In considerazione dell'accordo di confluenza del 9.11.2015, il Presente CCNL si applica anche ai settori già coperti dal CCNL Tessili Vari del 2 settembre 2010 e dal CCNL Torcitori/Filatura serica del 2 settembre 2010

Art. 2 - Contratto

Il presente contratto consta di due Sezioni che comprendono:
1. La sezione PRIMA generale comprendente:
Capitolo 1 - Clausole riguardanti il Contratto Collettivo.
Capitolo 2 - Sistema di informazioni.
Capitolo 3 - Istituti di carattere sindacale.
Capitolo 4 - Mercato del lavoro.
Capitolo 5 - Disciplina del rapporto di lavoro.
2. Tre parti riguardanti: operai, qualifiche speciali od intermedie, impiegati e quadri.
3. La parte retributiva ed inquadramento.
4. La parte contenente le classificazioni del personale.
5. La parte contenente i protocolli aggiuntivi.
6. La parte contenente gli allegati.

Il presente contratto ha validità in tutto il territorio nazionale e contiene l'impegno delle Parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti per tutta la durata stabilita.
In tale ambito, pertanto, le Associazioni imprenditoriali sono impegnate ad operarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere (o ad intervenire perché siano evitate) azioni e rivendicazioni a qualsiasi livello in ogni caso intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi ai livelli sopra precisati.

Art. 3 - Categorie soggette ed efficacia del contratto
Il presente contratto si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle Parti contraenti e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.
Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuna sezione e di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con nessuna altra regolamentazione pattizia o legislativa.
Le Parti sono impegnate a concordare disposizioni non difformi qualora siano conclusi accordi collettivi con altre Organizzazioni imprenditoriali o sindacali in rappresentanza di imprese industriali o di lavoratori dell'industria dei settori rappresentati.
La violazione di tale clausola comporta la nullità della norma concordata in modo difforme con altre Organizzazioni imprenditoriali e/o sindacali.

Art. 4 - Condizioni di miglior favore
Ferma restando l'inscindibilità di cui all'art. 3 - PARTE GENERALE, le Parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione, non derivanti da accordi nazionali; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore "ad personam", esclusione fatta nel caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del contratto nazionale.
In materia di usi le Parti fanno riferimento all'art. 2078 del Codice Civile.

Art. 5 - Interpretazione del contratto e controversie
Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto sia il rapporto di lavoro.
I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminati ed eventualmente risolte tra lavoratori e datore di lavoro, con l'intervento delle R.S.U. o del Delegato di Impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.
Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà sottoporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.
A tale scopo, entro quindici giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà – tramite la propria organizzazione territoriale – l'apertura del procedimento in parola; entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta, l'organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno – entro i dieci giorni successivi a detta risposta – un collegio sino ad un massimo di cinque membri, composto rispettivamente da uno o due membri designati dalla organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da uno o due membri designati dall'organizzazione dei datori di lavoro, da un membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.
In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà esserne richiesta la designazione entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.
Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, secondo la loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali: la procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.
Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Art. 6 - Distribuzione del contratto. Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Le aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente entro quattro mesi dalla data di stipulazione ad ogni singolo dipendente in servizio, una copia del presente contratto di lavoro, parte normativa e tabellare.
Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente contratto.
In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità stabilite dalle Parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che sarà devoluta alle organizzazioni sindacali nazionali, secondo quanto previsto nell'allegato.....

Art. 7 - Esclusività di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali

ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti.
È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 8 - Decorrenza e durata
Con riferimento ai settori a cui si applica il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, lo stesso decorre dal 01.04.2016 e scadrà il 31.03.2019.
Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.
In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Art. 9 - Sistema di relazioni industriali nei settori rappresentati
Il sistema di relazioni industriali di cui al presente contratto nazionale per i settori rappresentati:
– Recepisce gli Accordi Interconfederali Confapi/Cgil-Cisl-Uil del 26 luglio 2016 in materia di rappresentanza e modello contrattuale;
– Riprende e razionalizza in modo sistematico la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche.
Condizioni indispensabili per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:
– L'attribuzione alla autonomia contrattuale delle Parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;
– Il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;
– L'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire a favore dei lavoratori l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

Art. 10 - I livelli di contrattazione
Le parti richiamano quanto previsto in materia dagli accordi interconfederali del

26 luglio 2016 (rappresentanza e modello contrattuale), ai quali fanno riferimento per le discipline ivi previste.

Art. 11 - Il contratto collettivo nazionale di lavoro

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

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

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

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

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

Art. 12 - La contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello si esplica secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 in materia.

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello aziendale le parti definiscono le seguenti linee guida:

A) SOGGETTI

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente contratto.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) REQUISITI

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonchè le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al-

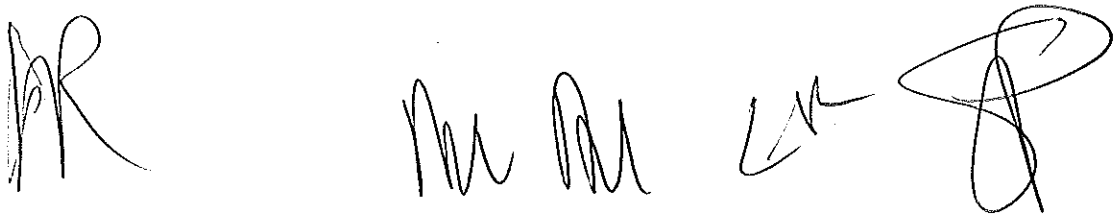
la successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione.
Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) FINALITA' E CONTENUTI
Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.
Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.
Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi parametri e/o indicatori sia collettivi (anche come sopra specificati) e/o a carattere individuale.
Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.
Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) DURATA E PROCEDURE
L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.
Il periodo di non sovrapponibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.
Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente

all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.
L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.
Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonchè verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 13 (paragrafo "Informazioni al livello aziendale") del presente contratto.
A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.
Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.
Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 5 - PARTE GENERALE del presente contratto nazionale.

E) COMMISSIONE CONSULTIVA
Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodica-



mente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.
La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.
Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

Art. 12 bis – Elemento di garanzia retributiva
Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".
Tale importo, pari a 220 euro lordi ed elevato ad euro 240 dal 1° gennaio 2017, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio dello stesso anno di erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio , scadente l'anno precedente l'erogazione stessa con assorbimento fino a concorrenza dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.
L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno precedente l'erogazione e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.
NOTA A VERBALE
Con l'intento di favorire la contrattazione aziendale e anche al fine di usufruire della agevolazioni previste dalla legislazione vigente, l'elemento di garanzia retributiva di cui al presente articolo potrà essere utilizzato nell'istituzione di premi aziendali, anche in adesione agli accordi territoriali sottoscritti a seguito dell'Accordo Interconfederale del 26.07.2016 tra Confapi e CGIL, CISL, UIL in materia di detassazione e welfare.

Art._____ - Diritto alle prestazioni della bilateralità
La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un si-

stema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;
3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo 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 punto 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;
4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;
5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavorato-

re a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"
- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"
- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;
- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

6. Così come già previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL del 07.10.2013, le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e integrazioni, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Nota a Verbale
In relazione all'avvio delle prestazioni erogate da ENFEA le Parti si attiveranno per la destinazione di apposite prestazioni a sostegno del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi o ristrutturazioni che abbiano dato luogo a trattamenti di integrazione salariale secondo la vigente normativa.

Art._____ - Sanità integrativa
Entro la vigenza del presente CCNL, l'eventuale Intesa applicativa a livello interconfederale che dovesse intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale sarà oggetto di esame tra le Parti per la definizione delle modalità di adesione e le decorrenze delle relative contribuzioni.

CAPITOLO II
SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 13 - Sistema Informativo - Osservatorio Nazionale Tessile per i settori rappresentati

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

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

Per perseguire queste finalità le Parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale per detto Osservatorio.

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

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

Compiti dell'Osservatorio

1. Analisi e conoscenza dei settori rappresentati

L'Osservatorio:

acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti i settori rappresentati nel loro complesso e i loro ~~suoi~~ comparti; analizza le informazioni;

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

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

2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo dei settori rappresentati

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo

Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare. La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo dei settori rappresentati e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di posizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

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

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

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

d) le politiche 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 ipologie 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) i costi dell'energia e delle materie prime;

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

j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;

k) il commercio internazionale;

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

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

n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all'igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul REACH);

o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;

p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
r) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 1.
L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.
Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.
Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi.
Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.
Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche all'attività negoziale delle Parti.
Il Comitato di Indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.
Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.
I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di Indirizzo, vengono approvati all'unanimità.
L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'associazione degli imprenditori.

NOTA A VERBALE - Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all'art. 10, punto 1, del CCNL 19 maggio 2000.

SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE
Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle analisi e delle attività di
concertazione dell'Osservatorio Nazionale, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:
- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;

- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese dei settori rappresentati;
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

In tali occasioni sarà valutata l'opportunità di aggiornamento e/o integrazione del Documento di Politica Industriale del 10 ottobre 2008.

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

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

La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono.

LIVELLO REGIONALE

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

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

LIVELLO TERRITORIALE E/O DI DISTRETTO INDUSTRIALE

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

A questo fine si utilizzeranno sia le conoscenze acquisite tramite l'Osservatorio Nazionale, che le informazioni messe a disposizione da parte delle associazioni datoriali territoriali.

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:
a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
b) la struttura ed evoluzione dell'occupazione;
c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
d) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
f) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
g) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
h) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;
i) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;
j) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;
k) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua.
Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzino in proposte comuni delle parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriali affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze dei settori rappresentati.
Le parti potranno promuovere, presso le organizzazioni territoriali, la costituzione di specifici Osservatori territoriali per l'analisi delle tematiche di comparto e l'individuazione delle iniziative di sostegno.

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

Informazione e consultazione

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

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

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

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

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

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

f) il superamento delle barriere architettoniche.

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

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con le Direttive Comunitarie ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbaio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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

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

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della R.S.U. – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.
L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.
Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di legge di deposito del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.
Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

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

Informazioni riservate
I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 75 e segg..

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da Uniontessile Confapi e 3 dalle organizzazioni sindacali ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.
La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.
Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e dal D.P.R. n. 218/2000 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

Art. 14 - Formazione
Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l'esigenza:
- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;
- di disporre di azioni formative adeguate;
- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione Professionale).
In tale contesto, le Parti:
- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori;
- si riconoscono nella comune valutazione che le Parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire – alla collettività, alle istituzioni, al settore – elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.
Le Parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, mantengono l'impegno a costituire un Gruppo di lavoro per le attività di supporto, in stretta correlazione con il FAPI - Fondo Formazione PMI

Obiettivo:
fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità ed efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana tessile - abbigliamento - moda.

Attribuzioni:
- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento ed allo sviluppo del settore con riferimento all'indagine sui fabbisogni formativi ENFEA;
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale con riferimento all'indagine sui fabbisogni formativi ENFEA;
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali;
- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato;
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del tessile - abbigliamento - moda finalizzati alla formazione di formatori e tutor;
- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per i settori rappresentati;
- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente, salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel sistema dei settori rappresentati nel presente CCNL (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate al FAPI - Fondo Formazione PMI);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;

- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese dei settori rappresentati (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- ogni altra funzione e compito che l'Organismo Tecnico Bilaterale valuterà opportuna.

Azioni positive per le Pari Opportunità

Nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, la Commissione potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile e per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenza giustificata di lungo periodo, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio.

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto. In parallelo sarà condotta una analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le Organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

Progetti formativi

Le Parti convengono sulla opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate e ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 67 - PARTE GENERALE (Iniziative a sostegno della formazione continua), lett. a e b) del presente CCNL.

Ferme restando le rispettive autonomie operative, le Parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili a Fondo

Formazione PMI, da progettare e realizzare congiuntamente.

Raccordo con il livello territoriale
La Commissione:
- mette a disposizione delle rispettive parti al livello territoriale le conoscenze e quant'altro ritenuto necessario;
- deve attivarsi e creare presupposti perché si instauri un'efficace circolarità del flusso delle informazioni dalla periferia (territori, distretti, strutture formative periferiche) al centro e viceversa.

Art. 15 -

Art. 16 - Andamento attività produttiva
Le Direzioni Aziendali comunicheranno alle R.S.U., annualmente e/o semestralmente, in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di:
- Supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità e la quantità delle ore necessarie.
- Godimento delle ferie collettive e le relative modalità.
- Collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario.
I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la R.S.U.
Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto (art. 38 - PARTE GENERALE per i permessi per riduzione di orario; art. 39 - PARTE GENERALE per le modalità applicative della flessibilità; art. 41 -PARTE GENERALE Banca Ore, art. 11 - Parte Operai, art. 2 - Parte Intermedi, art. 3 - Parte Impiegati per le ex festività; art. 12 - Parte Operai, art. 3 - Parte Intermedi, art. 4 -Parte Impiegati per le ferie).

Art. 17 - Lavoro esterno – politiche di reshoring
A) Lavoro esterno
Le Parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore Tessile/Abbigliamento a lavorazione presso terzi per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi deve avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le Parti esprimono il loro rifiuto di tali forme, si impegnano ad operarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese del tessile/abbigliamento svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti né implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende committenti agevoleranno altresì l'applicazione del CCNL di pertinenza delle aziende terziste. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

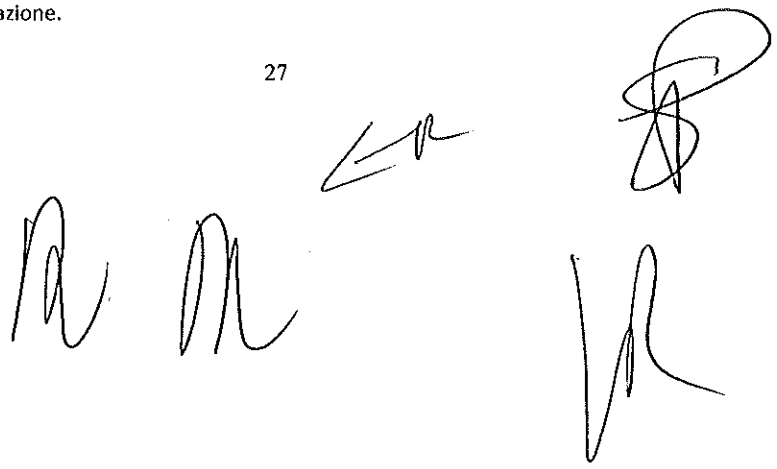
2) Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 85 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le Rappresentanze Sindacali Unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico e sui contratti di lavoro da queste applicati.

3) Le Confapi territoriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, Costituiranno entro 3 mesi, dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da tre membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

– Acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno. A tale scopo Confapi territoriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente Confapi territoriale fornirà alla Commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale.

– Utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro.

– Promuovere nei confronti dei casi cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine che pervenire alla loro regolarizzazione.



– 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.
– Ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obbiettivo 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.
4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi di cui le aziende committenti a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale, nel corso delle procedure previste dall'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164 e dalla legge 23 luglio 1991 n. 223, daranno comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.
5) A livello nazionale le Parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì quando necessario, i lavori delle commissioni territoriali.
A tal fine concordano di prevedere, nell'ambito dell'Osservatorio congiunturale e strutturale dei settori rappresentati, funzioni di monitoraggio del fenomeno, riconducendo ad esso anche l'invio degli elenchi di cui al punto 3 del presente articolo, nella salvaguardia delle norme sulla riservatezza dei dati (L. 31 dicembre 1996, n. 675 e norme successive in materia).
6) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per Confapi territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Confapi territoriale alle Confapi territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree nel Mezzogiorno quelle individuate dalla legge n. 64/86) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare. Le Confapi territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della Commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con l'annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.
8) Si conviene che le Commissioni istituite a livello 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 della occupazione, dei diritti dei lavoratori ed 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.

DICHIARAZIONE DI INTENTI

Preso atto che gli accordi di riallineamento hanno prodotto effetti positivi, ma che gli stessi non si sono generalizzati in misura soddisfacente, le parti contraenti convengono di intensificare le azioni per facilitare la regolarizzazione del lavoro sommerso, che per sua natura produce distorsioni della concorrenza per le imprese, anomalie nei trattamenti economici e normativi per i lavoratori ed influisce negativamente sul risanamento del territorio ostacolando l'attivazione del circolo virtuoso di sviluppo industriale; le Parti esprimono la loro volontà di operare ai diversi livelli di competenza al fine di promuovere lo sviluppo delle realtà produttive del Mezzogiorno.

A tal fine ritengono necessario che, attraverso il dialogo sociale settoriale, si pervenga alla emanazione di norme di legge che riaprano i termini per processi di allineamento retributivo, garantiti da apposita contrattazione nazionale e territoriale con adesione aziendale.

È necessario che contemporaneamente siano risolte le controversie amministrative, derivanti dalle decisioni degli organismi previdenziali, collegate con il processo di riallineamento che stanno pregiudicando gravemente la regolarizzazione già avviata ed inibendo il suo ampliamento.

CHIARIMENTO A VERBALE

Con l'informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo le Parti hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

Le Parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono una attività funzionale al processo produttivo, come ad esempio la nobilitazione, sono da considerare committenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che, la regolamentazione che precede, si riferisce al lavoro per conto terzi inerente al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di legge e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme esistenti.

B) Politiche contrattuali e formative per favorire il reshoring

Al fine di incentivare le politiche di "Reshoring" ovvero il rientro delle produzioni "Made in Italy" temporaneamente allocate all'estero, le Parti intendono:
- Favorire confronti ed accordi a livello aziendale al fine di aumentare la professionalità dei lavoratori;
- In quella sede potranno essere attivati strumenti contrattuali allo scopo di aumentare l'occupazione e la produttività della azienda attraverso gli strumenti della flessibilità degli orari e del mercato del lavoro;
- Attuare un programma di formazione continua per i lavoratori delle imprese della Filiera moda nei settori abbigliamento, pelletteria e calzature, attraverso avvisi e risorse del fondo Fapi espressamente dedicate alla filiera e/o risorse pubbliche della formazione nazionali e regionali.

Tali programmi dovranno favorire le imprese della filiera già iscritte al fondo Fapi, la formazione professionalizzante erogata "on site" e il coinvolgimento delle micro e piccole imprese della filiera, con l'obiettivo di sviluppare i distretti industriali italiani, la professionalità dei lavoratori e la qualità del prodotto made in Italy, nonché rafforzare il valore generato nella catena cliente – fornitore della filiera.

A tale scopo verranno individuati, con progetto congiunto fra le parti, aree territoriali del Nord del Centro e del Sud di Italia per definire gli specifici progetti formativi.

Art. 18 - Contrazione temporanea orario di lavoro

Nei casi in cui al D. Lgs. 148/2015 e successive modifiche ed integrazioni, l'azienda interessata comunicherà preventivamente alla R.S.U. o per tramite della Associazione imprenditoriale territoriale alla Femca-Filctem-Uiltec provinciale la prevedibile durata della contrazione, il numero dei lavoratori interessati, le cause relative, le modalità di distribuzione della riduzione (attuando in quanto possibile criteri di rotazione) le iniziative di qualificazione professionale nella salvaguardia delle condizioni salariali e normative conseguite.

Art. 19 - Mobilità interna della manodopera

Le direzioni delle unità produttive aventi più di 85 addetti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro tre giorni dalla avvenuta informazione.

Fatto salvo quanto sopra, gli spostamenti di reparto o di posto di lavoro, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, nonché al migliore utilizzo dell'organico, saranno effettuati dalle aziende nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.
DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti, in relazione a possibili comportamenti anomali che violino lo spirito della norma, potranno esaminare il problema a livello territoriale.

Art. 20 - Clausola di salvaguardia
Le Parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e materie, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al sistema di informazioni dei settori rappresentati che quanto al riguardo convenuto comporta l'esclusione dell'applicazione di tali procedure a livello aziendale, salvo che per le imprese individuate nei presenti articoli.
Quanto indicato negli articoli precedenti per la individuazione delle aziende a cui è applicabile la parte seconda (investimenti, occupazione, mobilità) non costituisce criterio di individuazione né indicazione delle dimensioni delle piccole e medie imprese.
Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale, attuati in difformità dagli impegni così come definiti agli articoli "investimenti ed occupazione", "lavoro esterno", "mobilità", daranno facoltà all'UNIONTESSILE di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le Organizzazioni sindacali, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.
Rimangono salve sulle materie prime in considerazione le pattuizioni preesistenti più favorevoli.

CAPITOLO III
ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 21 - Rappresentanze sindacali unitarie

In ogni unità produttiva le OO.SS., in conformità con quanto previsto dall'accordo del 26 luglio 2016 in materia di rappresentanza riportato all'allegato ...., potranno eleggere proprie rappresentanze.

Numero dei componenti delle R.S.U.

Numero dipendenti dell'unità produttiva				Numero componenti delle R.S.U.
Da	16	a	120	3
Da	121	a	360	6
Da	361	a	600	9
Da	601	a	840	12
Da	841	a	1.080	15
Da	1.081	a	1.320	18
Da	1.321	a	1.560	21
Da	1.561	a	1.800	24

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

– Nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.

– Nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della R.S.U.; le ore di permesso mensili non utilizzate potranno essere usufruite nel corso dell'anno solare.

Con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali non possono essere trasferiti da una unità produttiva all'altra senza il nulla osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.
La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei componenti delle Rappresentanze sindacali i cui nominativi e le relative variazioni siano state comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni territoriali imprenditoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 3° comma, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.
Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze Sindacali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.
Per quanto non previsto nel presente articolo si rimanda all'allegato 1.

Art. 22 - Delegato di impresa
Nelle imprese da 5 a 15 dipendenti i lavoratori potranno eleggere un loro delegato d'impresa.
Al delegato d'impresa saranno applicate le tutele sindacali previste dalla L. 300/70 per la R.S.A.

Art. 23 - Immunità sindacale
Al lavoratore che ricopra cariche o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.
Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative, previste dall'art. 75 - PARTE GENERALE, operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la situazione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel quale caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti.

Art. 24 - Cariche pubbliche e sindacali
Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 negli articoli 31 e 32.

Art. 25 - Permessi per cariche sindacali
Ai lavoratori che siano membri dei Comitati Direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei Comitati Direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei

Sindacati provinciali tessili saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.
Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.
Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle CONFAPI territoriali che provvederanno a comunicare all'azienda da cui il lavoratore dipende.
In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinchè le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni Sindacali territoriali presso l'associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

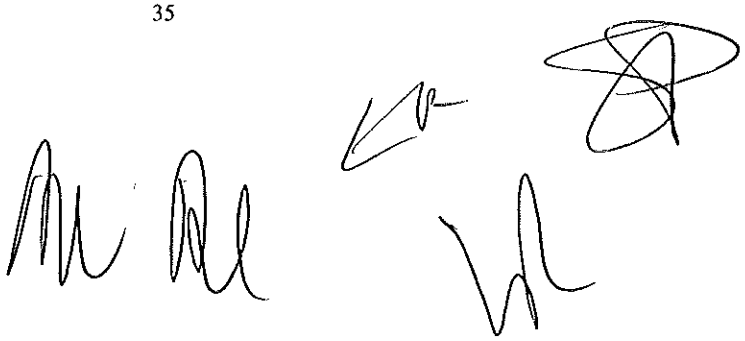
CHIARIMENTO A VERBALE
Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.
NOTA A VERBALE
Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE.

Art. 26 – Assemblee
In ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale tra CONFAPI-CGIL,CISL,UIL del 26/07/2016, nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse dalla R.S.U., e/o su richiesta singola o congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.
E' fatto salvo in favore delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, il diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato, l'assemblea dei la-

voratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art.20, L.300/1970.
Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.
Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le R.S.U. Nelle lavorazioni a turni od a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni. Le assemblee saranno normalmente tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.
Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.
La R.S.U. che intenda convocare l'assemblea deve far pervenire alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno 2 giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta, nonché l'ordine del giorno.
Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.
La R.S.U. provvederà a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.
Lo svolgimento delle assemblee, durante l'orario di lavoro, è limitato a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa secondo il proprio orario normale di lavoro.
Ove dette assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro quando non impediscano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.
Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di dieci ore annue retribuite; tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Restando salve le eventuali normative aziendali in atto di complessivo miglior favore.

NOTA A VERBALE



Ai fini dell'applicabilità della disciplina contenuta nel presente articolo, i lavoratori a tempo parziale ed i lavoratori a tempo determinato saranno proporzionalmente computati come media dell'anno (1.1.- 31.12) precedente la richiesta di assemblea.
Le frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore se almeno pari a 0,5.

Art. 27 - Affissioni

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei sindacati medesimi.
Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.
Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 28 - Versamenti dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in ogni momento e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.
La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:
– La data.
– Le generalità del lavoratore.
– L'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale nella misura dell'1% sull'ammontare netto delle competenze in vigore alle singole scadenze mensili.
– L'organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato.
– La richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato.
– Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Nome .....
Cognome .....
Reparto .....

Abitante a .....
Via .....
N. .....

SPETT.LE DIREZIONE DELLA DITTA
Il sottoscritto .....
Operaio-cartellino-n. .....
Intermedio matricola n. .....
Impiegato matricola n. .....

Con la presente lettera autorizza codesta direzione e l'Inps, nel caso di erogazione diretta del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni, ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione dell'1% da calcolarsi sulla retribuzione globale mensile per 13 mensilità a favore del sindacato .....
Tale autorizzazione, in caso di interruzione di rapporto di lavoro, è valida anche ai fini della trattenuta delle quote mensili restanti al raggiungimento dell'importo annuo intero, ivi compresa la tredicesima mensilità.

Tale autorizzazione avrà validità fino al rinnovo del vigente contratto salvo revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul conto corrente bancario n. ..... presso la banca ..... intestato al sindacato territoriale .....

Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi degli artt. 11 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675 e successive modifiche, per le finalità soprariportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta

Distinti saluti
Data ..... Firma .....

CHIARIMENTO A VERBALE
Le Parti chiariscono che la trattenuta e il versamento delle quote sindacali non determinano la cessione di credito, poiché si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il rapporto tra quest'ultimo e la propria organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo di contributo associativo.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che su richiesta anche di una delle OO.SS. firmatarie del CCNL, le aziende forniranno l'elenco degli iscritti relativi alla organizzazione richiedente.

CAPITOLO IV
MERCATO DEL LAVORO

Art. 29 - Contratto a termine - somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in materia nelle quali si prevede che *il contratto subordinato* a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la RSU o in sua assenza le OO.SS. Territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25 %, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti

o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.
I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.
I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.
Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.
In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.
Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.
L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le RSU, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.
Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.
Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.
Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.
L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.
Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.
Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.
Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.
In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine – rispetto alla scadenza

prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.
Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.
Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Art. 31 - Apprendistato professionalizzante, addestramento, ed assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica, apprendistato di alta formazione e ricerca

Fermo restando le attuali disposizioni contrattuali si rimanda al TU sull'apprendistato (D.lgs n. 167/2011) e alla legge n. 92/2012 e successive modificazioni e all'Accordo Interconfederale in materia del 20.04.2012
Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - " Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

A) Apprendistato professionalizzante

Le parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal 01.12.2016 , completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto previsto dalle normative vigenti al fine di rendere operativo un contratto di lavoro formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.
L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquisisce automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo. Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 35 - PARTE GENERALE del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.
La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.
L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:
- nel primo periodo, non superiore a 12 mesi, di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo non superiore a 12 mesi: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo per il periodo residuo: inquadramento al livello di destinazione finale.
Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.
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 tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.
È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.
In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio o impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell' INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto rispettivamente dagli artt.14 Parte Operai o 7 Parte Impiegati.
In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata una trattenuta equivalente a quella applicata agli operai.
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 previsti dal presente contratto.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti
Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

Formazione dell'apprendista
I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
Le Parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.
Le Organizzazioni di Categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia,

ribadiscono che attraverso cui all'art. 14 - PARTE GENERALE del presente Contratto intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.
Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne dell'azienda.
In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti.
Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

NOTA A VERBALE
In relazione al comma 3 dell'art. 56, che stabilirà che i livelli secondo bis e terzo bis non sono autonomi ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le Parti si danno atto che, ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, il secondo e terzo "bis" per i settori tessile-abbigliamento-moda e calzature ed il 4 super del settore penne, spazzole e pennelli non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

livello di destinazione finale	**1 livello inferiore è uguale a:**	**2 livelli inferiori sono pari a:**
8	7	6
7	6	5
6	5	4
5	4	3
4	3	2
3 bis 3	2 2	1 1
2 bis 2	1 1	1 1

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1
In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che ne settore tessile abbigliamento moda il processo produttivo, quandanche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2
Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3
Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.
DICHIARAZIONE DELLE PARTI
UNIONTESSILE e FEMCA-FILCTEM-UILTEC tenuto conto delle problematiche relative:
- Al divario esistente tra retribuzione netta del lavoratore e costo del lavoro per le aziende ed al peso dei cosiddetti oneri sociali impropri.
- Agli impegni definiti in materia di oneri sociali nel Protocollo 23 luglio 1993 e non del tutto attuati.
- Alla necessità di sostenere la ricerca e l'innovazione per il sistema delle piccole e medie imprese.
- Alla necessità di riqualificare il sistema della formazione professionale.
- Alla penalizzazione che le piccole e medie imprese incontrano nel ricorso agli ammortizzatori sociali, dei quali, però, le stesse imprese contribuiscono a sostenere i costi.
Ritengono, quindi, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale, auspicabili specifici confronti per analizzare ed eventualmente elaborare, sui temi succitati, proposte comuni da presentare alle competenti autorità.

B) Periodo di addestramento per operai nuovi assunti di età superiore a venti anni

Riconosciuta, per le particolari condizioni dei settori interessati, l'opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età

superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del 1° livello.

C) Assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica
In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani da adibire a mansioni per le quali siano in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari all'ERN previsto per il livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale, nonché all'indennità di mensa.
Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda prima dell'assunzione in servizio.

D) Apprendistato di alta formazione e ricerca
DICHIARAZIONE COMUNE
Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.
Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

NOTA A VERBALE COMUNE PER LE LETTERE C) E D)
Le Parti, per le regolamentazioni previste in materia, rinviano agli accordi interconfederali che saranno definiti.

Art. 44 - Regime di orario a tempo parziale
Normativa a decorrere dal 1.12.2016
Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale – intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto – può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

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

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

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

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale prendendo in considerazione eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

In relazione a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dal 1.12.2016.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

1) gli elementi previsti dall'art 47 (definizione elementi della retribuzione) del presente contratto;

2) le mansioni

3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

4) eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale, la cui collocazione temporale sia di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 35 -PARTE GENERALE del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero, per i cicli di 6 ore su 6 giorni, 26 giornate lavorative per ogni mese e 6 giornate lavorative per ogni settimana.

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

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche, il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U. e/o dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL , indicato dal lavoratore medesimo, e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche organizzative e produttive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento-moda delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoroin aumento , fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 38 - PARTE GENERALE del presente contratto collettivo.

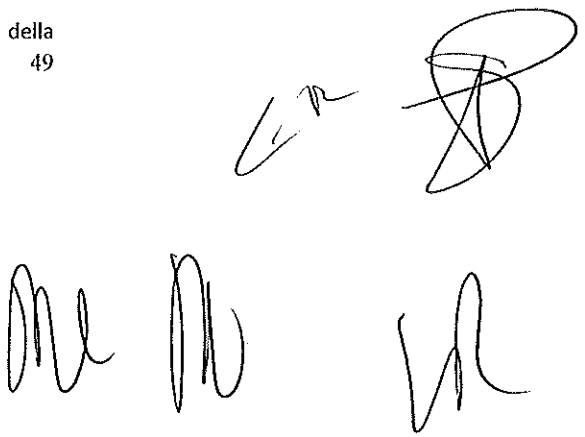
La prestazione di lavoro in aumento è ammessa, con il consenso del lavoratore, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva, di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

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

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

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della



prestazione lavorativa dovranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%.
Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.
Il limite di massimo della variazione collocazione temporale e della variazione in aumento della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale
La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 7 e 8 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le clausole ivi contemplate.

CHIARIMENTO A VERBALE
La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al comma 4° si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.
DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.
NOTA A VERBALE
Nel caso di variazione della collocazione temporale o variazione in aumento della prestazione lavorativa , azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:
- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione e corsi regolari di studio di cui agli artt, 67 e 68 PARTE GENERALE del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 33 ← - - - Formattato: Intestazione 3

Art. 33 – Previdenza complementare
Le Parti si danno reciprocamente atto che per le aziende che applicano il pre-

sente CCNL il Fondapi è il Fondo contrattuale di riferimento per la previdenza complementare.
Per quanto previsto in materia di previdenza complementare si rimanda al Protocollo 5 "Verbale di accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di previdenza complementare per i lavoratori delle piccole e medie aziende CCNL Uniontessile Confapi" allegato al presente CCNL.

CAPITOLO V
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34 - Assunzione

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.
All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto, quanto segue:
- La tipologia del contratto.
- La data di decorrenza dell'assunzione.
- La qualifica, la categoria a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite.
- Il trattamento economico (specificato voce per voce).
- L'eventuale periodo di prova.
- Il luogo di lavoro.
- Il numero di matricola a lui attribuito.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.
All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:
- Una copia del CCNL vigente:
- La modulistica riguardante l'iscrizione a Fondapi (scheda informativa e modulo di adesione).
- I moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della legge vigente.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i seguenti documenti:
1) Eventuale documentazione fornita dal Centro per l'Impiego (scheda professionale).
2) I prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso).
3) Certificazione di identità.
4) Codice fiscale.
5) Titolo di studio e di preparazione professionale ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta.

Qualora il lavoratore sia sprovvisto di documenti di cui al punto 2) l'azienda è tenuta a richiedere il rilascio dei documenti stessi dall'INPS.
Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto a direttamente richiederne la regolarizzazione tramite gli Enti interessati.
L'azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.
Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché, a consegnare, dopo l'assunzione, se è capo

famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.
Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 35 - Periodo di prova
L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le Parti, per un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi di effettiva prestazione:

Settore tessile-abbigliamento-moda

8° e 7° livello:	6 mesi
6° livello:	4 mesi
5° livello:	4 mesi
4° livello:	3 mesi
3° livello	2 ½ mesi
2° livello	2 mesi
1° livello:	1 mese

Settore calzature

8° e 7° livello:	6 mesi
6° livello:	4 mesi
5° livello:	4 mesi
4° livello:	3 mesi
3° livello:	2 mesi e 1/2
2° livello:	2 mesi
1° livello:	1 mese

Settore pelli e cuoio

6° livello	6 mesi
5° livello	4 mesi
4° S livello	3 mesi e ½
4° livello	3 mesi
3° livello	2 mesi e ½
2° livello	2 mesi
1° livello	1 mese

Settore penne, spazzole e pennelli

Classificazione		Periodo di prova	
7° livello		Quadri	6 mesi
		Impiegati	6mesi
6° livello		Impiegati	4 mesi e 1/2
		Intermedi	4 mesi e 1/2
5° livello		Impiegati	3 mesi
		Intermedi	2 mesi
		Operai	1 mese e 1/2
4° livello S		Intermedi	2 mesi
		Operai	1 mese e 1/2
4° livello		Impiegati	2 mesi
		Operai	1 mese e 1/2
3° livello		Impiegati	2 mesi
		Operai	1 mese e 1/2
2° livello		Operai	15 giorni di lavoro effettivo
1° livello		Operai	15 giorni di lavoro effettivo

Settore occhiali

Classificazione		Periodo di prova
6° livello	Quadri	6 mesi
	Impiegati	6 mesi
5° livello	Impiegati	4,5 mesi
	Intermedi	4,5 mesi
4° e 4°S	Impiegati	2 mesi
livello	Intermedi	2 mesi
	Operai	2 mesi
3° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	1,5 mese
2° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	1,5 mese
1° livello	Operai	2 settimane di lavoro effettivo

Settore giocattoli

Livello	Classificazione	Periodo di prova
7°	Quadri	6 mesi
	Impiegati	6 mesi
6°	Impiegati	4 mesi
5°	Impiegati	4 mesi
	Intermedi	3 mesi
4° S	Impiegati	3 mesi
	Operai	2 mesi
4°	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	2 mesi
	Operai	2 mesi
3°	Impiegati	2 mesi
	Operai	1 mese e mezzo
2°	Impiegati	2 mesi

Norma comune a tutti i settori

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

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale verticale il periodo di prova può essere modulato in rapporto alla ripartizione dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Il periodo di prova e la sua durata dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva.

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 gli artt. 63 e 64 - PARTE GENERALE; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa post partum) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del

soggetto che ne abbia usufruito.
Il trattamento economico e la maturazione degli istituti indiretti sono dovuti esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattia professionale.
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.
Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto.

Art. 36 - Lavoratori diversamente abili
Le Parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.
Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.
A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 14 - PARTE GENERALE, si studieranno le opportune iniziative perché gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne la 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.
Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le Parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda, di cui le parti in sede nazionale provvederanno a definire le linee guida di comportamento.
Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap (disabili e diversamente abili) ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori portatori di handicap (disabili e diversamente abili), le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei

lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti, preso atto di quanto disposto dalla Legge 68/1999, reputano equa un'equiparazione del grado di invalidità ai fini del computo della quota di legge del personale divenuto invalido nel corso del rapporto di lavoro e mantenuto in servizio.
Riconoscono inoltre equa l'integrale fiscalizzazione degli oneri sociali dei portatori di handicap (disabili e diversamente abili) e invalidi, assunti o mantenuti in servizio a termine di legge.
Le Parti concordano di intervenire presso gli organi di Governo per l'emanazione a tal fine di un apposito provvedimento di legge.

Art. 37 - Tossicodipendenza
Ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, in materia di disciplina degli stupefacenti e sostante psicotrope, il lavoratore del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ad un trattamento di terapia e di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.
Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio Pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.
Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.
Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.
Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.
I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il Servizio Pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa che sarà concesso in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

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 usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.
I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Art. 38 - Orario di lavoro

Settore tessile-abbigliamento-moda

A) ***Regime ordinario***

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, 8 ore giornaliere di norma distribuite sui primi 5 giorni della settimana.
Le Parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.
Pertanto per 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 riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoro – di:
- Altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane.
- Un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando settimane con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordati dalle parti a livello aziendale. Per migliorare le prospettive occupazionali, per agevolare la adozione di più elevati livelli di utilizzo delle capacità produttive e per ridurre i costi unitari per unità di prodotto, le Parti riconoscono idonea l'adozione di diversi specifici schemi di

turnazione.
Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione. Tali strutture di orario verranno applicate nell'area di utilizzo degli impianti oltre 5 giorni settimanali nonché, degli stabilimenti collocati nel Mezzogiorno, in presenza delle necessarie condizioni di mercato, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'azienda e del consenso dei lavoratori che saranno accertati congiuntamente a livello aziendale.
Sempre ai fini occupazionali, dette strutture di orario potranno altresì essere considerate nei casi di introduzione di processi produttivi basati su nuove tecnologie e nei casi di ristrutturazione aziendale, sempre in presenza delle condizioni suindicate.
Le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale, inclusi i regimi di orario degli addetti al turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali).
Per gli impianti a ciclo continuo la particolare turnazione relativa è definita a livello aziendale. Le Parti stipulanti si danno atto che fra le lavorazioni a ciclo continuo devono essere ricomprese la testurizzazione e la falsa torsione.

B) ***Riduzione dell'orario di lavoro***
Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario, a far data dall'1 gennaio 1990 i lavoratori fruiranno delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:
- Giornalieri: 56 ore
- Addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 42 - PARTE GENERALE: 52 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché, essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.
Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale.
Nei casi (esclusi i cicli continui) di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente,

nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo ad un'altra festività dello stesso anno cadente di sabato o di domenica.

Per i settori abbigliamento, maglie e calze, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni, tende e bottoni il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile prevista dal presente contratto nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza fra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla retribuzione predetta.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

C) ***Regimi particolari di orario***

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzato al maggior utilizzo degli impianti per sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda, in presenza delle necessarie condizioni di mercato e caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'impresa e nei casi di ristrutturazione aziendale, anche per migliorare le prospettive occupazionali, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario.

Per l'adozione del regime di orario 5x8 con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante i giorni della settimana o del regime 6x6 con prestazione lavorativa su sei giorni alla settimana si seguirà la procedura qui di seguito riportata con applicazione delle specifiche condizioni di orario e retributive convenute nella presente regolamentazione.

Nel caso in cui l'azienda reputi necessario per il miglioramento della propria competitività di estendere l'attività su sei giorni ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U..

Seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, le Parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5x8 con riposo a scorrimento):

- Riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore.
- Riduzione annua di 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturno maturate nell'anno precedente.

Le Parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravi aggiuntivi di costo.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno sarà quella riportata nella Tabella 2.2. dell'allegato 5.

Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa su sei giorni:

- L'orario individuale di fatto è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.
- La riduzione annua dell'orario di lavoro è di 24 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno sarà quella riportata nella Tabella 2.2. dell'allegato 5.

Per i lavoratori a giornata lavoranti su sei giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali.

D) ***Norme particolari per la torcitura***

Le Parti concordano sulla necessità di una attività degli impianti anche fino a sette giorni per le lavorazioni di torcitura. Le particolari turnazioni ed i regimi di orario saranno definiti a livello aziendale.

Le parti si danno reciprocamente atto che nell' "attività degli impianti anche fino a sette giorni per le lavorazioni di torcitura" deve considerarsi ricompreso il ciclo continuo.

E) *Disposizioni particolari*
Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza, della riduzione di orario prevista al punto B) del presente articolo.

F) *Disposizioni applicative*
Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.
Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o – previo esame congiunto – con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.
Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.
I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali degli impianti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1
Le riduzioni di orario definite con il presente rinnovo non debbono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti e verranno assorbite da trattamenti aziendali più favorevoli.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2
La regolamentazione dell'orario a scorrimento, di cui al punto 2.2 troverà applicazione per le situazioni che si attiveranno successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto.
Pertanto le Parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.

Settore calzature

A) REGIME ORDINARIO
La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali;
La durata dell'orario normale contrattuale, può anche essere di 39 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti;
L'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.
Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.
Le Parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario di lavoro.
Pertanto: per 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 riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori – di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane:
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regine ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.
Nel caso di un'organizzazione del lavoro finalizzato ad un maggior utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione di una prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.
Tali strutture di orario verranno applicate nell'area di utilizzo degli impianti oltre i 5 giorni settimanali nonché negli stabilimenti collocati nel Mezzogiorno, in presenza delle necessarie condizioni di mercato delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'azienda e del consenso dei lavoratori che saranno accertati congiuntamente a livello aziendale.
Sempre nei fini occupazionali dette strutture di orario dovranno altresì essere considerate nei casi di introduzione dei processi produttivi basate su nuove tecnologie e nei casi di ristrutturazione aziendale, sempre in presenza delle condizioni su indicate.
Le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale, inclusi i regimi di orario degli addetti a turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 turni settimanali, vale la riduzione a 36 ore settimanali).

B) RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario, a far data dall'1 gennaio 1990 i lavoratori fruiranno delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:
a - Giornalieri: 56 ore
b - addetti ai turni: 52 ore
c - lavoro a turni (6x6): 6 ore a decorrere dall'1 gennaio 1990 ed ulteriori 6 ore a decorrere dall'1 luglio 1991.
- i lavoratori addetti a turni 6x6, in aggiunta alle riduzioni di cui alla lettera c) fruiranno delle seguenti ulteriori ore di riduzione annua:
- 6 h a decorrere dall'1/1/1995
- 6 h a decorrere dal 30/6/1995
- i lavoratori impegnati a lavoro a turni di 8 ore se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 h con decorrenza dall'1/10/1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.
Per i lavoratori di cui ai punti a e c il compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto nazionale per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.
Nella retribuzione delle ulteriori riduzioni per i lavoratori addetti a turni 6 X 6 dal 1° gennaio 1995 è interamente assorbito anche al trattamento economico relativo alla festività già del 15 agosto oltre a quella del 4 novembre.
La riduzione dell'orario non maturerà nei periodi di assenza per maternità (ast. obbl. e facoltativa) e servizio militare e maturità per dodicesimi nei casi di inizio di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno. A tale effetti si considera come mese intero la frazione di mese non inferiore a 2 settimane.
Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali e dei lavoratori.
Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso con le modalità previste dall'art. 41 - PARTE GENERALE "Banca delle ore".

CHIARIMENTO A VERBALE
Le parti si danno atto che la riduzione di orario prevista per i turni 6x6, dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva ed

il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 ore settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).
Disposizioni applicative
Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni di orario previste dal presente articolo.
In caso di utilizzo frazionato inferiore all'intera giornata, la riduzione di orario di cui al punto b) è ragguagliata a 49 ore.

Settore pelli e cuoio

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Regime ORDINARIO
Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e di 8 ore giornaliere di norma distribuite sui primi 5 giorni della settimana.
Le Parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario di lavoro.
Pertanto per 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 riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa o per gruppi di lavoro – di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando settimane con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordati dalle parti a livello aziendale.

Riduzione dell'orario di lavoro

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario, i lavoratori fruiranno delle seguenti riduzioni annue dell'orario di lavoro:

- 48 ore in ragione di anno sino al 31 dicembre 1989;
- 56 ore in ragione di anno dal 1° gennaio 1990.

Il compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile prevista dal presente contratto nazionale già dal 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza fra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla retribuzione predetta.

Disposizioni applicative

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 2 settimane lavorative.
Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali.
Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Lavoro a turni per il settore delle sellerie per automobili e cicli-motocicli

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Per il solo settore delle sellerie per automobili e cicli-motocicli, tenendo conto della specificità del settore stesso, le Parti convengono di regolamentare il lavoro a turno come da Allegato 10.
La normativa decorre dal 1.10.1994.

NOTA A VERBALE 1
Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

NOTA A VERBALE 2
Le parti concordano che nel monte ore hanno di riduzione di orario di cui sopra resteranno assorbiti fino a concorrenza gli eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi individuali e ferie.

Settore penne, spazzole e pennelli

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
La durata dell'orario contrattuale è normalmente di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere, normalmente distribuite su 5 giorni.

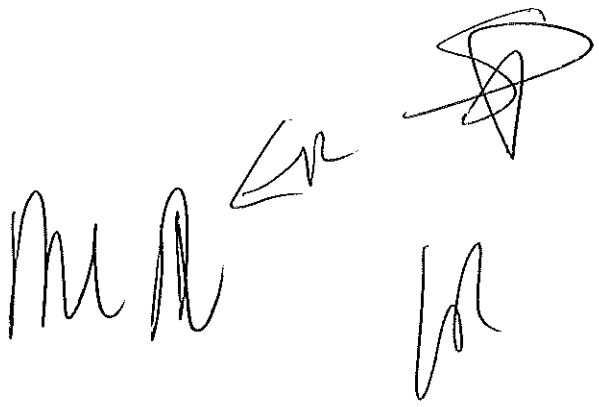
Le Parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.
Pertanto: per migliorare la competitività 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 riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori – di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle Parti a livello aziendale.
Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuo complessiva sarà pari, a decorrere dall'1.1.1990, a:

- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri.
- 48 ore annue per i lavoratori turnisti.

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 2 giugno.
I lavoratori impegnati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con decorrenza dall'1.10.1994. Ai fini del riferimento all'acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.
Tale pacchetto di ore sarà utilizzato prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, previo esame congiunto tra la Direzione aziendale e R.S.U., tenendo conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonchè delle esigenze dei lavoratori.
Il lavoratore potrà utilizzare, compatibilmente con le esigenze di lavoro, tale pacchetto di ore, o parte di esso, con permessi individuali, facendone richiesta con 48 ore di preavviso.
Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore.
In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U..



L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Turni 6x6
Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior livello degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.
In tal caso non compete la riduzione di orario prevista dal presente articolo. Tuttavia i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore, con assorbimento del trattamento economico previsto per le due ex festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre. Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dall'1.1. 1995 e 6 dal 1.7.1995.
La riduzione di orario di cui al comma precedente dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva e il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 ore settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Chiarimenti a verbale
1) Le riduzioni di orario non matureranno nei periodi d'assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
2) Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto aziendalmente, nonchè da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.
3) Si dà atto che per l'anno 1991 la riduzione di orario per i lavoratori addetti ai turni 6x6 sarà pari a 6 ore (6/12 di 12 ore), con assorbimento di una ex festività nazionale. Analogamente, l'ulteriore riduzione di orario prevista a partire dal 1995 sarà pari, per quell'anno, a complessive 9 ore (12/12 di 6 ore più 6/12 di 6 ore).

Settore occhiali

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

A) Regime ordinario
Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
L'orario normale contrattuale di lavoroè di 40 ore settimanali, 8 ore giornaliere di norma distribuite sui primi 5 giorni della settimana.
Le Parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza an-

che attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.
Pertanto per 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 riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoro – di:

_ altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane.

_ un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando settimane con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordati dalle parti a livello aziendale Per migliorare le prospettive occupazionali, per agevolare la adozione di più elevati livelli di utilizzo delle capacità produttive e per ridurre i costi unitari per unità di prodotto, le Parti riconoscono idonea l'adozione di diversi specifici schemi di turnazione.
Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione. Tali strutture di orario verranno applicate nell'area di utilizzo degli impianti oltre 5 giorni settimanali nonché, degli stabilimenti collocati nel Mezzogiorno, in presenza delle necessarie condizioni di mercato, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'azienda e del consenso dei lavoratori che saranno accertati congiuntamente a livello aziendale.
Sempre ai fini occupazionali, dette strutture di orario potranno altresì essere considerate nei casi di introduzione di processi produttivi basati su nuove tecnologie e nei casi di ristrutturazione aziendale, sempre in presenza delle condizioni suindicate.
Le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale, inclusi i regimi di orario degli addetti al turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali).
Per gli impianti a ciclo continuo la particolare turnazione relativa è definita a livello aziendale. Le Parti stipulanti si danno atto che fra le lavorazioni a ciclo continuo devono essere ricomprese la testurizzazione e la falsa torsione.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario, a far data dall'1 gennaio 1990 i lavoratori fruiranno delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:

_ Giornalieri: 56 ore

_ Addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 42 - PARTE GENERALE: 52 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché, essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale.

Nei casi (esclusi i cicli continui) di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo ad un'altra festività dello stesso anno cadente di sabato o di domenica.

C) Regimi particolari di orario

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzato al maggior utilizzo degli impianti per sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda, in presenza delle necessarie condizioni di mercato e caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'impresa e nei casi di ristrutturazione aziendale, anche per migliorare le prospettive occupazionali, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario.

Per l'adozione del regime di orario 5x8 con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante i giorni della settimana o del regime 6x6 con prestazione lavorativa su sei giorni alla settimana si seguirà la procedura qui di seguito riportata con applicazione delle specifiche condizioni di orario e retributive convenute nella presente regolamentazione.

Nel caso in cui l'azienda reputi necessario per il miglioramento della propria competitività di estendere l'attività su sei giorni ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U.

Seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività

e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, le Parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5x8 con riposo a scorrimento):

_ Riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore.

_ Riduzione annua di 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturno maturate nell'anno precedente.

Le Parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravi aggiuntivi di costo.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché, essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno sarà quella riportata nella Tabella 2.2. dell'allegato 5.

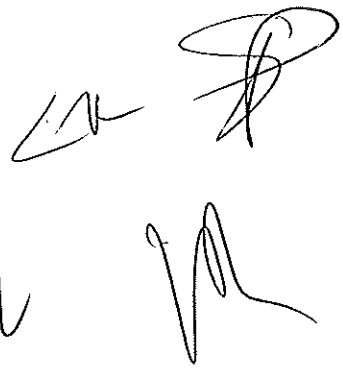
Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa su sei giorni:

_ L'orario individuale di fatto è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

_ La riduzione annua dell'orario di lavoro è di 24 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno sarà quella riportata nella Tabella 2.2. dell'allegato 5(manca la tabella 2.2)



Per i lavoratori a giornata lavoranti su sei giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali.

D) Disposizioni particolari
Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza, della riduzione di orario prevista al punto B) del presente articolo.

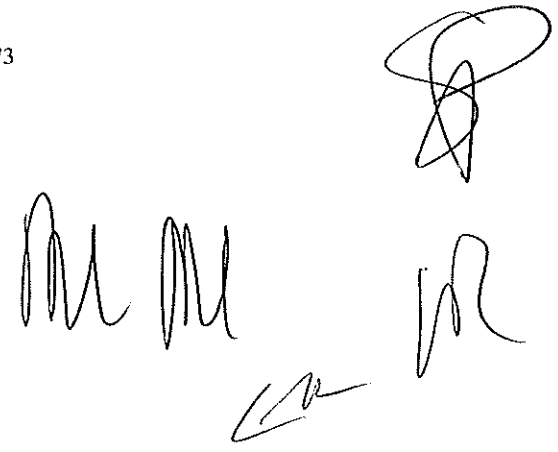
E) Disposizioni applicative
Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.
Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.
Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.
I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali degli impianti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1
Le riduzioni di orario definite con il presente rinnovo non debbono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti e verranno assorbite da trattamenti aziendali più favorevoli.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2
La regolamentazione dell'orario a scorrimento, di cui al punto 2.2 troverà applicazione per le situazioni che si attiveranno successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto.
Pertanto le Parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.

Settore giocattoli
Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
La durata dell'orario normale contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali, di norma distribuite su 5 giorni.

Le parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.
Pertanto: per 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 riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori – di:
altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.
Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.
Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuo complessiva sarà pari, a decorrere dal 1° gennaio 1990, a:
- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri.
- 48 ore annue per i lavoratori turnisti.
In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 2 giugno.
I lavoratori impegnati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con decorrenza dal 1° ottobre 1994. Ai fini del riferimento all'acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.
Tale pacchetto di ore sarà utilizzato prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, previo esame congiunto tra la Direzione aziendale e R.S.U., tenendo conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonchè delle esigenze dei lavoratori.
Il lavoratore potrà utilizzare, compatibilmente con le esigenze di lavoro, tale pacchetto di ore, o parte di esso, con permessi individuali, facendone richiesta con 48 ore di preavviso.
Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore.
In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U..



L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Turni 6x6

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior livello degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

In tal caso non compete la riduzione di orario prevista dal presente articolo. Tuttavia i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore, con assorbimento del trattamento economico previsto per le due ex festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre. Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dal 1° gennaio 1995 e 6 dal 1° luglio 1995.

La riduzione di orario di cui al comma precedente dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva e il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 ore settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

CHIARIMENTI A VERBALE

1) Le riduzioni di orario non matureranno nei periodi d'assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2) Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto aziendalmente, nonchè da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3) Si dà atto che per l'anno 1991 la riduzione di orario per i lavoratori addetti ai turni 6x6 sarà pari a 6 ore (6/12 di 12 ore), con assorbimento di una ex festività nazionale. Analogamente, l'ulteriore riduzione di orario prevista a partire dal 1995 sarà pari, per quell'anno, a complessive 9 ore (12/12 di 6 ore più 6/12 di 6 ore).

Art. 39 - Flessibilità dell'orario di lavoro

UNIONTESSILE e FEMCA-FILCTEM-UILTA riconoscono che un complesso di elementi strutturalmente connessi al settore può concorrere a determinare nelle aziende esigenze di diversi quantitativi di produzione in particolari periodi dell'anno.

Al fine di un ottimale utilizzo degli impianti e per fronteggiare variazioni di intensità produttiva nell'anno, si darà luogo a regimi diversi di orario settimanale che potranno interessare l'intera struttura aziendale, o parte di essa, con livelli di

flessibilità compensati da corrispondenti quantità di minor prestazione nei periodi di inferiore intensità produttiva.
Ciò allo scopo anche di disincentivare ricorsi a straordinari strutturali di produzione, a ridurre il ricorso alla C.I.G., nonché fenomeni di anomalo decentramento produttivo.
Tale regime di orario flessibile è orario contrattuale a tutti gli effetti ed è finalizzato a realizzare condizioni ottimali per:
1. Esecuzione di campionari.
2. Puntualità di consegna alla clientela (estera in particolare).
3. Adesione ad andamenti stagionali di mercato.
4. Esecuzione di commesse straordinarie.
5. Superamento di situazioni contingenti di mancanza di lavoro.

Anomali tassi di assenza di lavoro, come pure casi di analoga importanza, ma non compresi nell'elenco precedente, formeranno oggetto di valutazione tra le parti a livello aziendale.
Al verificarsi di una o più condizioni fra quelle sopra indicate, quando l'azienda ravvisi l'opportunità del ricorso alla flessibilità, si darà luogo ad un tempestivo incontro tra le parti a livello aziendale, nel corso del quale, previa informazione sulle motivazioni di cui si tratta, saranno concordate le modalità di distribuzione dell'orario flessibile, che comunque non potrà determinare una prestazione individuale complessivamente superiore alle 48 ore settimanali, per le settimane del periodo programmato, al fine di conseguire gli obiettivi individuati.
Il suddetto limite settimanale individuale potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.
Nello stesso incontro si concorderanno le modalità di recupero nei periodi di prevedibile minore intensità produttiva.
Le Parti convengono sull'opportunità che gli incontri di cui sopra si realizzino con sufficiente anticipo rispetto ai periodi di prevedibile attuazione.
Nei casi di particolare urgenza l'incontro tra la direzione aziendale e la RSU per definire le modalità di attuazione degli orari flessibili di cui sopra avverrà di norma entro 5 giorni dalla comunicazione.
Qualora, a livello aziendale non si raggiungesse l'accordo, a richiesta di una delle parti, si darà luogo ad un incontro a livello territoriale con le rispettive organizzazioni per definire le modalità di attuazione della flessibilità nell'ambito dei periodi richiesti dall'azienda.
Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa.

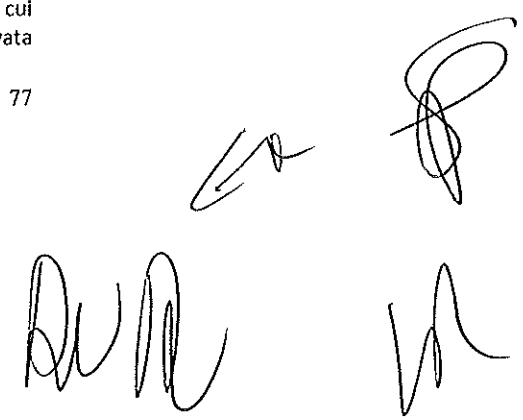
Le ore in questo modo oltre l'orario normale settimanale, fino ad un massimo di 96 ore annue, saranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorati del 17% per le prime 48 ore di supero, del 20% per le successive.
La retribuzione relativa alle ore così prestate sarà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui saranno goduti i riposi compensativi.
Le aziende e le R.S.U. potranno concordare, in ragione delle esigenze produttive, il pagamento delle maggiorazioni di cui sopra, che saranno liquidate con la retribuzione relativa al momento dell'effettuazione della flessibilità positiva.
Eventuali riposi a recupero della flessibilità programmata e non effettuabili, saranno oggetto d'incontro tra Direzione aziendale e R.S.U. per definire soluzioni quali: recuperi individuali, recuperi collettivi in altro periodo od altre soluzioni compensative.
Opportune deroghe saranno concesse ai lavoratori che, a causa di comprovate e documentabili necessità, non possono effettuare il programmato regime di flessibilità, ferma restando la possibilità dell'azienda di raggiungere gli obiettivi prefissati anche ricorrendo alla mobilità interna.
Analoghe soluzioni di mobilità saranno ricercate, compatibilmente con le esigenze aziendali, per quei lavoratori ai quali, non avendo prestato le ore di flessibilità positiva, derivi una minore retribuzione nei periodi di riposo compensativo.
Ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.
Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera d), del D. Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Con l'articolo di cui sopra le Parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.
Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.
DICHIARAZIONE A VERBALE 1

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.
Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

DICHIARAZIONE A VERBALE 2
In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della medesima mancata prestazione.
In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario, ore di ferie, ecc.
DICHIARAZIONE A VERBALE 3
Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30 agosto 1999 (G.U. n. 186, Serie Generale del 10 agosto 1999): "termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale".

Art. 40 - Lavoro straordinario
È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.
È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.
Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario ordinario contrattuale.
Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore ad eccezione del comparto pelli e cuoio. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente; quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U.. In caso di guasti tecnici agli impianti, fatta salva la volontarietà, le ore prestate non rientrano nel limite suddetto.
Fatto salvo il limite di cui sopra, l'esame preventivo avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore.



Su richiesta delle R.S.U., le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale.
Ad eccezione del comparto pelli e cuoio, le ore di straordinario prestato tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:
- Per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date indicate dal lavoratore.
- Per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date indicate dall'azienda.
In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento costante dei limiti di cui al presente articolo, si procederà, su richiesta, presso la competente sede associativa territoriale, all'esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione dello straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento dell'occupazione.
Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione ed inventario, che potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.
Le ore straordinarie per le quali si farà luogo ai riposi compensativi non retribuiti, saranno compensate secondo quanto previsto dal presente articolo.
Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto determinata e maggiorata delle sottoindicate percentuali:

Settore tessile abbigliamento-moda

lavoro straordinario diurno:	
prime 5 ore settimanali	35%
ore successive	45%
lavoro straordinario notturno	56%
lavoro straordinario festivo diurno	61%
lavoro straordinario festivo notturno	66%

Settore Calzature

- lavoro straordinario o supplementare	27%
- lavoro notturno	35%
- lavoro festivo diurno	50%
- lavoro festivo notturno	60%
- lavoro notturno a turno	30%
- lavoro notturno a turno nel regime 6x6	38%
- lavoro straordinario notturno	45%

Settore Pelli e Cuoio

Lavoro diurno eccedente l'orario contrattuale e legale	27%
Lavoro notturno	30%
Lavoro straordinario notturno	40%
Lavoro festivo	45%
Lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro festivo notturno	55%
Lavoro straordinario festivo notturno	70%

Settore Penne, Spazzole e Pennelli

1)	lavoro straordinario diurno	30%
2)	lavoro festivo	40%
3)	lavoro notturno non compreso in turni	30 %
4)	lavoro notturno effettuato in turni avvicendati con decorrenza 1.10.1996	15 % 30 %
5)	lavoro straordinario festivo	50 %
6)	lavoro straordinario notturno	45 %
7)	lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici)	50 %
8)	lavoro notturno festivo straordinario	70 %

Settore Occhiali

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro festivo	40%
lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore e 48 settimanali)	50%
lavoro notturno	30%
lavoro straordinario notturno	45%
lavoro festivo notturno	50%
lavoro notturno festivo straordinario	70%

Settore Giocattoli

- Per le ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e l'orario legale 25%

- Lavoro festivo (domenica e giorno di riposo compensativo e festività elencati nelle parti operai - intermedi - impiegati e quadri) 40%
- Lavoro notturno non compreso in turni (dalle 22 alle 6) 33%
- Lavoro notturno in turni avvicendati 33%
- Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 50%
- Lavoro straordinario notturno 50%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per i cottimisti, del guadagno di cottimo e per gli operai addetti a lavoro a squadre, dell'1,38% in quanto applicabile.
Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né tra loro, né con quelle previste dall'art. 43 - PARTE GENERALE e la maggiore assorbe la minore.
Per gli impiegati di 7° livello e per i quadri, non assoggettabili alle limitazioni dell'orario del lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario ordinario contrattuale e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sullo stipendio della categoria.
Sempre per detti impiegati di 7° livello e per i quadri ove si effettui prestazione di straordinario al di là dei limiti normali anzidetti, la indennità correlativa potrà essere convenuta tra le parti od in misura preventiva forfettaria o di volta in volta.
La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Procedura per il lavoro straordinario
Il lavoro straordinario ha carattere volontario individuale.
La presente procedura è in particolare finalizzata a soddisfare le esigenze conseguenti a stati di necessità riferiti a:
- consegne urgenti;
- termine di lavorazione in corso;
- allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati;
- recupero di ritardi di produzione per cause tecniche;
- rilavorazioni di commesse urgenti;
- ritardi imprevisti nelle consegne di materie prime o semilavorati da parte di fornitori;
- adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative;,
- punte di assenze anomale;
- sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato;
- sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda.

In presenza di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inferiori alle esigenze aziendali entro i limiti del presente articolo, la Direzione ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U..
Le Parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando all'azienda la disponibilità tempestiva delle prestazioni straordinarie necessarie.

D) ***Clausola ex art. 4 comma 4 D. Lgs. 66/2003***

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 66/2003 è fissato in sei mesi a fronte delle molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria tessile abbigliamento moda.
Il periodo di cui sopra è elevato a dodici mesi nel caso di:
1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
2. termini di consegna tassativi;
3. commesse eccezionali;
4. lancio di nuove linee di prodotto;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. avvio di nuove attività aziendali;
7. esigenze che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
8. fermi di produzione dovuti a cause di forza maggiore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che l'istituto del lavoro straordinario contrattuale così come disciplinato dalle precedenti regolamentazioni contrattuali ha natura di lavoro supplementare secondo la definizione della presente norma.

CHIARIMENTO A VERBALE

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37.a e la 40.a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 48 – 2° comma – PARTE GENERALE del presente contratto.
Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del presente contratto, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

Art. 41 - Banca delle Ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni previste dal CCNL che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore esprimerà la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine saranno monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex-festività del presente contratto.

Le Parti stabiliscono che nella banca ore potranno confluire su base volontarie le ore di flessibilità non utilizzate collettivamente nonché le ore di lavoro supplementare.

Viene altresì prevista la possibilità di accumulare nel tempo le giornate di riposo previste contrattualmente per usufruire di periodi di congedi retribuiti di lunga durata a fronte di particolari esigenze familiari e/o personali.

Art..... -

A livello aziendale previo accordo tra le RSU, e/o in mancanza con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL potranno essere previsti accordi finalizzati alla fruizione delle ex festività non godute nell'anno di maturazione che potranno essere godute in periodi successivi concordati tra le parti anche in deroga a quanto previsto dalla normativa contrattuale in materia di banca ore.

Formattato: Tipo di carattere: (Predefinito) Calibri

Art. 42 - Lavoro a squadre/ Lavoro a turni

È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt, Italiano (Italia)

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. 38 - PARTE GENERALE e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.
In attuazione a quanto disposto dall'art. 38 - PARTE GENERALE, 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.
Qualora non sia oggetto di accordi aziendali, detto intervallo è comprensivo della pausa di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003.
Ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs n. 66/2003, 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 che può essere inferiore a 11 ore.
Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.
Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro o altrimenti a macchine ferme. Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.
Per prestazioni di lavoro giornaliere fino a sei ore non è previsto l'intervallo di riposo.
La mezz'ora di riposo goduta non concorre al superamento delle sei ore di lavoro richieste. Ai soli fini del diritto alla maturazione della mezz'ora di riposo, vengono considerate come prestazioni di lavoro le assenze per permessi retribuiti.
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, aumentata della maggiorazione di straordinario.
Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore.
Il turno unico per gli operai o gli apprendisti è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di trenta minuti.
Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui al secondo comma dell'art. 38 - PARTE GENERALE.
Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,38% della retribuzione di fatto.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

La predetta maggiorazione non è dovuta, nei casi di riduzioni di orario, fino ad undici ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezzo giornaliere per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezzo se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezzo giornaliere per ciascuna squadra).

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro prevista dall'art. 38 - PARTE GENERALE, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alla sei ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

Direzione e R.S.U. potranno infine definire modalità per assicurare la regolarità di sostituzione dei turnisti nel lavoro a squadre.

(Non applicabile al settore pelli e cuoio).

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1

Qualora nella mezz'ora di riposo effettuata fuori dall'ambiente di lavoro le macchine siano rimaste funzionanti, le controversie sugli eventuali effetti che dovessero derivare ai lavoratori, saranno esaminate prima in sede aziendale e poi, occorrendo, in sede territoriale.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2

Per i minori la mezz'ora di riposo intermedio di cui al 2° comma è stata determinata attuando la facoltà prevista dalle leggi in materia.

Tale normativa non ha carattere innovativo, nel senso che già nei precedenti contratti le parti, fissando in mezz'ora la durata del riposo, si erano avvalse della facoltà loro concessa dalle disposizioni di legge per i minori.

Art. 43 - Lavoro notturno

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6.

Agli effetti legali è considerato notturno il lavoratore che:

• Con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

• Con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:

- quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
- quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la

manutenzione degli impianti;
- quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
- le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
- le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate all'art. 40 - PARTE GENERALE - Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per il lavoro straordinario".

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del D. Lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle otto ore nelle 24 ore in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base annuale.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni. Durante detto periodo verranno utilizzati tutti gli strumenti contrattuali per far fronte a tale situazione.

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7 comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di Categoria stipulanti il presente CCNL; la consultazione effettuata è conclusa entro sette giorni dalla comunicazione del datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria tessile abbigliamento di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13 comma 1 del Decreto Legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste dall'art. 11 - Parte Operai, all'art. 2 - Parte Intermedi, all'art. 3 - Parte

Impiegati e Quadri.
Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6.
Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato il giorno precedente tranne casi urgenti.
Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno, domenicale e festivo, salvo quanto previsto dall'art. 40 per gli specifici settori, sono le seguenti:

– lavoro notturno in genere	44%
– lavoro notturno per turni 6x6 a rotazione	38%
– lavoro domenicale e festivo diurno	38%
– lavoro domenicale e festivo notturno	54%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva per i cottimisti del guadagno di cottimo e per gli operai addetti a lavoro a squadre dell'1,38%.
Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro né con quelle previste dall'art. 40 - PARTE GENERALE, e la maggiore assorbe la minore.

NOTA A VERBALE
La normativa relativa al lavoro notturno decorre dal 20 febbraio 2001; fino a tale data si intende applicabile quella prevista all'art. 35 PARTE GENERALE del CCNL 1995.

Art. 44

Art. 45 -

Art. 46 - Telelavoro
In riferimento a quanto previsto e definito nell'Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 17 luglio 2001, per telelavoro subordinato, ai fini della presente disciplina, deve intendersi quello prestato dal lavoratore dipendente con l'ausilio di strumenti telematici al di fuori della sede aziendale.
Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa deve essere prevalente rispetto a quella tradizionale e potrà comunque essere svolta per periodi predefiniti e/o in alternanza a lavoro effettuato presso l'azienda.
Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:
- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni varie, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Formattato: Standard, Controlla righe isolate, Non mantenere assieme le righe, Sillabare, Regola lo spazio tra testo asiatico e in alfabeto latino, Regola lo spazio tra caratteri asiatici e numeri, Allineamento carattere: Automatico, Tabulazioni: Non a 1,25 cm + 2,5 cm + 3,75 cm + 4,99 cm + 6,24 cm + 7,49 cm + 8,74 cm + 9,99 cm + 11,24 cm + 12,49 cm + 13,74 cm + 14,98 cm + 16,23 cm + 17,48 cm + 18,73 cm + 19,98 cm + 21,23 cm + 22,48 cm + 23,72 cm + 24,97 cm + 26,22 cm + 27,47 cm + 28,72 cm + 29,97 cm + 31,22 cm + 32,47 cm + 33,71 cm + 34,96 cm + 36,21 cm + 37,46 cm + 38,71 cm + 39,96 cm + 41,21 cm + 42,45 cm + 43,7 cm + 44,95 cm + 46,2 cm + 47,45 cm + 48,7 cm + 49,95 cm

prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.
Lo svolgimento delle mansioni all'esterno dell'azienda non preclude, al datore di lavoro, la possibilità di convocare in sede il telelavoratore o quella di richiedere, per determinati ed individuati periodi di tempo, che la medesima prestazione lavorativa sia resa in Azienda.
Il telelavoratore, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, è quindi un lavoratore subordinato soggetto alla disciplina del presente CCNL ed alle relative norme di legge.
Al momento dell'instaurazione del rapporto di telelavoro, col telelavoratore sono concordati, con atto scritto, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:
- il luogo di lavoro;
- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la durata dell'orario giornaliero/settimanale;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato;
- le eventuali condizioni di reversibilità.
Quanto sopra deve essere concordato anche qualora la modalità telelavoro sia introdotta in un rapporto di lavoro subordinato esistente.

NORME APPLICATIVE
1) Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in quest'ultimo caso previo accordo tra le parti, il telelavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali.
2) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le Parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.
3) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, tra azienda e telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.
Il telelavoratore deve rendersi disponibile in fasce orarie prestabilite per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda anche per via telematica fornendo, anche successivamente, idonea documentazione.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa e dovrà recarsi nel luogo che gli verrà indicato.

4) Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore una copia del CCNL o, in alternativa, copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da disposizione contrattuale.

Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica.

5) Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione.

Conseguentemente ai lavoratori che svolgono attività di telelavoro verrà garantita la piena partecipazione alle attività e alle iniziative di natura sindacale svolte in azienda.

In particolare, sarà assicurata al telelavoratore, a cura delle strutture aziendali, l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione. Il telelavoratore potrà inoltre partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo le consuete modalità e nel limite del monte ore contrattualmente stabilito; potrà altresì eleggere rappresentanti sindacali ed essere eletto.

6) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'articolo 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali.

In particolare, il lavoratore interessato al telelavoro dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

In nessun caso il lavoratore potrà eseguire lavoro per conto proprio e/o per terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro.

L'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, i costi derivanti dalla manutenzione e l'aggiornamento delle attrezzature fornite sono a carico del datore di lavoro.

7) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dalla Legge 46/1990 e dal D. Lgs. 626/1994, successivamente sostituita dal D. Lgs 81/2008 ed ulteriori modifiche per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.
Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati nell'art. 11 del D. Lgs. 626/1994, previa informazione al telelavoratore.
Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.
8) La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello.
Premesso che i costi di installazione e di esercizio sono a carico dell'azienda, l'azienda e il telelavoratore potranno definire sistemi di compensazione delle spese di esercizio da sostenere dal telelavoratore per il traffico telefonico, telematico e per il consumo energetico.
Le competenze relative al mese di riferimento verranno liquidate con le modalità ed alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.
9) L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle Parti, sono nulli, pertanto, automatismi o vincoli che ne rendano possibile la concessione, o l'imposizione, obbligatoria.
Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite alle RSU o in mancanza alle OO.SS. territoriali informazioni relative all'andamento del presente istituto.
10) Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'Accordo Interconfederale Confapi/ CGIL, CISL, UIL del 17.07.2001 in materia.

Art. 47 - Definizione ed elementi della retribuzione

Settori tessile-abbigliamento-moda, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli

1 - RETRIBUZIONE NAZIONALE

L'ammontare dell'elemento retributivo nazionale è indicato nel capitolo VI – Tabelle retributive - del presente contratto.
Costituiscono la retribuzione nazionale anche gli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri.

2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE

2.1 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:
* Le maggiorazioni per:
– lavoro a squadre;

– lavoro notturno;
– lavoro domenicale e festivo;
– flessibilità;
– turni a scacchi.
* Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale.
* Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.
2.2 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:
- gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
- i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
- le provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti;
L'elencazione sopra riportata è da intendersi a titolo esemplificativo.

3 – PREMIO AZIENDALE PER OBIETTIVI
Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:
- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 12, punti A-D del presente contratto;
- l'elemento di garanzia retributiva a contenuto variabile, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 12, punto F, del contratto nazionale stesso.
Gli elementi aggiuntivi della retribuzione nazionale non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito in quanto tali importi e/o maggiorazioni sono comprensivi di eventuali effetti sulla retribuzione indiretta e differita, incluso il trattamento di fine rapporto.
Eventuali diverse intenzioni delle parti saranno rese esplicite nei singoli istituti che dovessero costituire deroga al principio generale.
L'operazione di riproporzionamento e ricalcolo degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale è stata effettuata secondo quanto riportato dal Verbale al legato al presente contratto (allegato 5).
Nel caso di assenze retribuite per permessi per R.S.U., per cariche sindacali, per assemblee, per congedo matrimoniale, per infortunio sul lavoro, per malattia professionale, per malattia, per diritto allo studio, per permessi per lavoratori studenti: ai lavoratori che prestano lavoro a squadre e notturno saranno corrisposte anche le maggiorazioni per squadra e/o notturno, qualora tali prestazioni siano già state programmate.
Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

DISPOSIZIONE APPLICATIVA PER IL LIVELLO AZIENDALE

Per quanto riguarda gli elementi retributivi aziendali, le aziende, d'intesa con la R.S.U., potranno procedere a riproporzionare gli importi riconosciuti in modo da renderli coerenti con le disposizioni del presente articolo, rimanendo inteso che da tale operazione non possono derivare oneri o vantaggi per le parti.

Qualora tale riproporzionamento non sia stato effettuato, si manterranno i criteri di riferimento preesistenti, compresi quelli relativi alla retribuzione di fatto, indicati, da ultimo, al punto 2) dell'art. 36 del CCNL 9 luglio 1991.

Nell'ipotesi di adeguamento degli importi, precedentemente riconosciuti a livello aziendale, ai nuovi criteri definiti a livello nazionale dal presente contratto, tale adeguamento dovrà riguardare la generalità dei lavoratori interessati.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti dichiarano che l'adozione passata e futura del principio di cui al terzo comma del punto 2.2 del presente articolo, anche per gli elementi aggiuntivi della retribuzione aziendale è pienamente coerente con le disposizioni della contrattazione nazionale.

1. *retribuzione contrattuale nazionale*

L'ammontare dell'elemento retributivo nazionale è quello indicato nelle tabelle riportate nella Parte retributiva ed inquadramento del presente contratto.

Costituiscono la retribuzione nazionale anche gli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri.

2. *elementi aggiuntivi della retribuzione*

2.1. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale le maggiorazioni per:

– Lavoro a squadre.
– Lavoro notturno.
– Lavoro domenicale e festivo.
– Flessibilità.
– Turni a scacchi.
– Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale.
– Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.
– Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

2.2. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

– Gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.).
– Gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo):
– I premi annui o ad altra periodicità comunque denominati.
– Le provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti.
– La erogazione aziendale variabile, secondo le disposizioni dell'art. 5 dell'accordo collettivo nazionale.
La elencazione sopra riportata è da intendersi a titolo esemplificativo.
Gli elementi aggiuntivi della retribuzione nazionale non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito: infatti tali importi e/o maggiorazioni sono comprensivi di eventuali effetti sulla retribuzione indiretta e differita, compreso il trattamento di fine rapporto.
Eventuali diverse intenzioni delle parti saranno rese esplicite nei singoli istituti che dovessero costituire deroga al principio generale.
L'operazione di riproporzionamento e ricalcolo degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale è stata effettuata secondo quanto riportato dal verbale allegato (allegato n. 5).
Nel caso di assenze retribuite per permessi per R.S.U., per cariche sindacali, per assemblee, per congedo matrimoniale, per infortunio sul lavoro, per malattia professionale, per malattia, per diritto allo studio, per permessi per lavoratori studenti: per i lavoratori che prestano lavoro a squadre e notturno nella retribuzione si intende compresa la percentuale di lavoro notturno, nonché, la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano già state programmate.
Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Disposizione applicativa per il livello aziendale
Per quanto riguarda gli elementi retributivi aziendali, le aziende, d'intesa con le R.S.U., potranno procedere a riproporzionare gli importi riconosciuti in modo da renderli coerenti con le disposizioni del presente articolo, rimanendo inteso che da tale operazione non possono derivare oneri o vantaggi per le parti.
Qualora tale riproporzionamento non sia stato effettuato, si manterranno i criteri di riferimento preesistenti, compresi quelli relativi alla retribuzione di fatto, indicati nella precedente regolamentazione contrattuale.
Nell'ipotesi di adeguamento degli importi, precedentemente riconosciuti a livello aziendale, ai nuovi criteri definiti a livello nazionale dal presente contratto, tale adeguamento dovrà riguardare la generalità dei lavoratori interessati.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1

Per quanto riguarda gli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale eventualmente già computati in sede aziendale in modo difforme rispetto ai criteri stabiliti dalla regolamentazione di cui al terzo e quinto comma del punto 2.2 del presente articolo, le aziende, d'intesa con la R.S.U. potranno procedere a riproporzionare gli importi riconosciuti in modo da renderli coerenti con le disposizioni del presente articolo, rimanendo inteso che da tale operazione non possono derivare oneri o vantaggi per le parti.

Qualora tale riproporzionamento non sia stato effettuato, si manterranno i criteri di riferimento preesistenti.

Formattato: Non Barrato

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2

Le Parti dichiarano che l'adozione passata e futura del principio di cui al terzo comma del punto 2.2. del presente articolo, anche per gli elementi aggiuntivi della retribuzione aziendale è pienamente coerente con le disposizioni della contrattazione nazionale.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Settore calzature

1) "Minimo contrattuale di paga o stipendio": le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto.

2) "Retribuzione di fatto": le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale;
- contingenza;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di lavorazione per lavoro a turno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazioni agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

Le parti specificano che per retribuzione mensile si intende la "retribuzione di fatto".

3) "Retribuzione globale di fatto": le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2) quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

Settore pelli e cuoio

a) «Minimo contrattuale di paga o stipendio»: le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto.

b) «retribuzione di fatto»: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale;
- contingenza;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazione agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

c) «Retribuzioni globali di fatto»: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto b) quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

Art. 48 - Determinazione della retribuzione oraria

Settore tessile-abbigliamento-moda

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40.a settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.
Le tabelle dei divisori mobili utilizzabili nel triennio 2010/2013 sono riportate all'allegato E dell'allegato 3 del presente contratto.
Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{retribuzione mensile}}{\text{ore lavorative del mese}}$$

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

CHIARIMENTO A VERBALE
Resta fermo, per i lavoratori operai quanto previsto dall'art. 47 del presente CCNL: "modalità di corresponsione della retribuzione".

Settore calzature

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:
a) 173 - nel regime di orario normale contrattuale di 40 ore settimanali;
b) 169 - nel regime di orario normale contrattuale di 39 ore settimanali.
c) 156 - nel regime di orario normale contrattuale di 36 ore settimanali (6x6).
Per procedere alla detrazione si opererà secondo la seguente formula:
"retribuzione mensile / ore lavorative del mese"
Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale aziendalmente in atto come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).
Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40ª settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.
Le aziende che alla data di stipulazione del presente contratto, applichino il divisore 173 o 169 si adegueranno a tale disposizione entro la data di scadenza della parte normativa del presente contratto.

Settore pelli e cuoio

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{retribuzione mensile}}{\text{ore lavorative del mese}}$$

Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).
Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40ª settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.
Le aziende che alla data di stipulazione del presente contratto, applichino il divisore 173 o 169 si adegueranno a tale disposizione entro la data di scadenza della parte normativa del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto dall'art. 66 - Parte Operai CCNL 10.10.2008 : «Modalità di corresponsione della retribuzione».

Settore penne, spazzole e pennelli

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173,33 la retribuzione mensile.

Settore occhiali

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Modalità di corresponsione della retribuzione

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

Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40ma settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156. Le aziende che, alla data di stipulazione del presente contratto, applichino il divisore 173 si adegueranno a tale disposizione entro la data di scadenza della parte normativa del presente contratto.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) Agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 11 - Parte Operai - escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale.

b) Agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione di fatto mensile

---

ore lavorative del mese

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

Settore giocattoli

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173,33.
Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile
---
ore lavorative del mese

Formattato: Interlinea singola

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).
Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6) la retribuzione oraria per le ore fino alla quarantesima settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156. Le aziende che, alla data di stipulazione del presente contratto, applichino il divisore 173,33 si adegueranno a tale disposizione entro la data di scadenza della parte normativa del presente contratto.
CHIARIMENTO A VERBALE
Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 81 CCNL 10.10.2008.

Art. 49 - Sostegno alla contrattazione di secondo livello

Per sostenere e valorizzare la contrattazione di II livello le Parti convengono sulla opportunità di programmare adeguati livelli di formazione degli operatori di sistema attingendo alle apposite risorse stanziate nell'ambito del Fondo Bilateralità alla voce Osservatorio contrattuale e sostegno alla contrattazione di II livello.
A tal proposito le parti costituiranno presso l'Osservatorio medesimo un apposito comitato paritetico con compiti di analisi delle problematiche del settore, monitoraggio della contrattazione di settore, promozione della formazione degli operatori di sistema, affiancamento alle strutture territoriali di settore per la definizione di accordi e intese di secondo livello.

Art. 50 - Aumenti periodici di anzianità

Settore tessile-abbigliamento-moda

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1 luglio 1979 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

8° livello	€ 12,9114
7° livello	€ 11,8785
6° livello	€ 10,3291

Formattato: Interlinea singola

5° livello	€ 9,8126
4° livello	€ 8,2633
3° livello	€ 7,7468
2° livello	€ 7,2303
1° livello	€ 6,7139

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi, nei casi in cui tale assorbimento sia previsto.
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 ed incentivo.
In caso di passaggio di livello successivamente 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 nel nuovo livello.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
L'anzianità trascorsa in periodo di aspettativa per cariche pubbliche o sindacali di cui all'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e per le cariche pubbliche previste dalla legge 27 dicembre 1985 n. 816, è considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

NORMA TRANSITORIA
Per i lavoratori che alla data del 28 settembre 1993 risultavano assenti in forza delle aspettative richiamate all'ultimo comma del presente articolo, l'intero periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
Per i lavoratori che alla stessa data risultavano già rientrati in azienda, il periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodi di anzianità con decorrenza comunque non anteriore all'aprile 1986 (sentenza n. 2560/1986 della Corte di Cassazione).
Il diritto al pagamento degli aumenti periodici per il periodo arretrato è riconosciuto nei limiti della prescrizione quinquennale.

NOTA A VERBALE
Per il personale in forza al 30 giugno 1979 resta confermata la normativa di cui

all'allegato n. 2.
Per il settore bottoni, i lavoratori inquadrati nel 5° livello alla data del 9 settembre 1983, avranno diritto all'aumento biennale periodico di anzianità nella misura prevista dal CCNL del 1979, in € 10,3291.

Settore calzature

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo ad una stessa società ha diritto ad una maggiorazione retributiva pari a:
- € 6,89 mensili lorde per gli appartenenti al 1° livello
- € 7,41 mensili lorde per gli appartenenti al 2° livello
- € 7,98 mensili lorde per gli appartenenti al 3° livello
- € 8,47 mensili lorde per gli appartenenti la 4° livello
- € 9,19 mensili lorde per gli appartenenti al 5° livello
- € 9,94 mensili lorde per gli appartenenti al 6° livello
- € 12,01 mensili lorde per gli appartenenti al 7° livello
- € 12,24 mensili lorde per gli appartenenti al 8° livello

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
Il biennio per la erogazione del primo scatto inizia a maturare dal 1° gennaio 1980.
Il lavoratore avrà diritto a maturare un massimo di cinque aumenti periodici di anzianità, di cui i primi quattro con cadenza biennale e del quinto dopo un quadriennio.
Essi non assorbono e non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi casi in cui tale assorbimento sia stato previsto.
Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo, nonché degli altri istituti contrattuali che non facciano espresso riferimento alla retribuzione di fatto.
In caso di passaggio di livello o di qualifica il lavoratore manterrà, in aggiunta alla nuova retribuzione, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza.
Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere l'ammontare complessivo in cifra di cinque scatti riferiti all'ultimo livello di assegnazione.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
L'anzianità trascorsa in periodo di aspettativa per cariche pubbliche o sindacali di

cui all'art. 31 della legge 20.05.1970 n. 300 e per le cariche pubbliche previste dalla legge 27.12.1985 n. 816, è considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori che alla data 28.09.1993 risultavano assenti in forza delle aspettative richiamate all'ultimo comma del presente articolo, l'intero periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Per i lavoratori che alla stessa data risultavano già rientrati in azienda, il periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità con decorrenza comunque non anteriore all'aprile 1986 (Sentenza n. 2560/1986 della Corte di Cassazione).

Il diritto al pagamento degli aumenti periodici per il periodo arretrato è riconosciuto nei limiti della prescrizione quinquennale.

NOTA A VERBALE

Le modalità applicative inerenti al passaggio della precedente DISCIPLINA (CCNL 1976) dalla parte "operai", "intermedi", "impiegati" alla comune disciplina prevista dal presente articolo, sono trascritte in calce agli articoli 76 Parte operai, 81 Parte intermedi e 92 Parte impiegati.

Settore pelli e cuoio

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° luglio 1979 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

6° livello	€ 11,88
5° livello	€ 9,68
4° livello S (dal 1/9/93)	€ 8,65
4° livello	€ 8,38
3° livello	€ 7,95
2° livello	€ 7,41
1° livello	€ 6,71

Formattato: Interlinea singola

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.
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 ad incentivo.
In caso di passaggio di livello successivamente 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 nel nuovo livello.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
Il tempo passato sotto le armi per la leva vale quale anzianità agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

NOTA A VERBALE
Per il personale già in forza al 30/6/1979 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria all'art. 34 - Parte Generale - del precedente contratto, riportata in allegato 2.

Settore penne, spazzole e pennelli

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

I lavoratori assunti a partire dal 1.7.1979, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avranno diritto ad un aumento della retribuzione di fatto stabilita nella misura sotto indicata, fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti al livello di inquadramento:

Formattato: Interlinea singola

7° livello	€ 11,31
6° livello	€ 9,06
5° livello	€ 8,57
4° S e 4° livello	€ 7,89
3° livello	€ 7,36
2° livello	€ 7,09
1° livello	€ 6,74

Ai lavoratori in forza al 30.6.1979, gli aumenti periodici di cui al comma precedente verranno corrisposti secondo i criteri stabiliti nelle disposizioni particolari riportate nell'allegato 2.
Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.
Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati; la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare ulteriori aumenti periodici fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento.

CHIARIMENTO A VERBALE
Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dal CCNL 22.4.1976; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 23 del CCNL 14.7.1979 riportate in allegato al presente contratto (all. 12).

Settore occhiali

A partire dall'1.7.1979 i lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avranno diritto ad un aumento della retribuzione di fatto stabilita nella misura sotto indicata, fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento:

6° livello	€ 11,65
5° livello	€ 9,76
4° e 4° livello S	€ 8,26
3° livello	€ 7,80
2° livello	€ 7,36
1° livello	€ 6,84

Ai lavoratori in forza al 30 giugno 1979, gli aumenti periodici di cui al comma precedente verranno corrisposti secondo i criteri stabiliti nelle disposizioni particolari riportate nell'allegato 2.
Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.
Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati; la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare ulteriori aumenti periodici fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento.

CHIARIMENTO A VERBALE
Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dal c.c.n.l. 23.6.1977; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 33 del CCNL 21.7.1979, riportate in allegato al presente contratto (all. 2).

Settore giocattoli

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda a partire dal 1° luglio 1980, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura sotto indicata riferita al livello di appartenenza.

7° livello	€ 12,86
6° livello	€ 10,95
5° livello	€ 10,23
4° S e 4° livello	€ 9,04
3° livello	€ 8,42
2° livello	€ 8,11

Formattato: Interlinea singola

1° livello	€ 7,62

Al fine del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni.
Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati; la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare ulteriori aumenti periodici fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento.

CHIARIMENTO A VERBALE
Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dal CCNL 26 giugno 1977; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 33 del CCNL 12 luglio 1980, riportate in allegato al presente contratto (All. 14).

Art. 51 - Corresponsione della retribuzione
La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.
Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza dei termini di cui al precedente comma, in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni. Se l'azienda ritarderà oltre tali 10 giorni, decorreranno a favore dei lavoratori gli interessi sulla somma corrisposta in ritardo nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di riferimento.
Qualora il ritardo del pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in aggiunta al tasso ufficiale di riferimento.
Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra oltre 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la

retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (elemento retributivo nazionale, cottimo, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.
Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, la ragione sociale o il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.
Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla corrispondenza della somma pagata, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.
Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, deve essere comunque corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso, della quietanza per la somma corrisposta.

Cessione di quote della retribuzione
L'eventuale cessione a terzi di quote della retribuzione potrà avvenire alle seguenti modalità, previa notifica del credito al datore di lavoro:
a) La trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio.
b) L'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore.
c) Il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro.
d) In caso di risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro, il prelievo del debito residuo verrà effettuato e messo a disposizione del creditore entro il limite massimo del quinto del trattamento di fine rapporto spettante in quel momento.
e) In caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta, e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

Art. 52 - Trasferte

Settore tessile-abbigliamento-moda

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti territoriali del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le Parti o in difetto con l'intervento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o delle

Organizzazioni territoriali competenti.
Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale.
Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.
Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti raccomandano che in occasione delle trasferte all'estero l'azienda provveda ad una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di infortunio, invalidità permanente e morte derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

Settore calzature

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazione di servizio fuori dal luogo ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata salvo, su richiesta del lavoratore, accordi forfetari tra le parti interessate.
Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione.
L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro al lavoratore, salvo conguaglio alla fine della trasferta.
In occasione delle trasferte all'estero, l'azienda provvede ad un'adeguata copertura assicurativa contro i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

Settore pelli e cuoio

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o in difetto con l'intervento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o delle organizzazioni territoriali competenti.
Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con le percentuali, riportate nella tabella sottostante, riferite al minimo contrattuale di paga o stipendio.

Fino al 31.12.11	Dal 01.01.12	Dal 01.01.13	Dal 01.01.14
50%	70%	90%	100%

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti raccomandano che in occasione delle trasferte all'estero l'azienda provveda ad una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di infortunio, invalidità permanente e morte derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

NORMA COMUNE PER TUTTI I SETTORI
Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.
Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.
Le Parti provvederanno ad unificare con il rinnovo del presente CCNL il trattamento economico previsto per le ore di viaggio.

Art. 53 - Trasferimenti
Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.
Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché, il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previo opportuni accordi da prendersi con l'azienda.
È dovuta, inoltre, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore senza familiari conviventi a carico, ovvero una mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore avente familiari a carico con lui conviventi e sempreché, questi lo seguano nel trasferimento.
Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purché, quest'ultimo risulti registrato o comunque documentabile) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti gli indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.
Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.
Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, all'indennità sostitutiva del preavviso.
Il lavoratore già trasferito dalla sede ove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato non per giusta causa o si

renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma del presente articolo in caso di trasferimento nella primitiva sede.
Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro del lavoratore alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto. Se il lavoratore invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 54 - Trattamento per invenzioni
Si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 C.C. e del R.D. 26 giugno 1939 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 55 - Cambiamento, cumulo e pluralità di mansioni
1. *Cambiamento di mansioni*
Il lavoratore che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione di fatto, alla differenza tra la retribuzione di competenza della propria categoria (elemento retributivo nazionale più eventuali elementi collettivi aziendali) e quella prevista per le mansioni superiori per il tempo in cui viene adibito.
Qualora la permanenza delle mansioni superiori superi il limite di sei mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, il lavoratore acquisirà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione.
Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine della conservazione del posto del lavoratore assente previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% del differenziale retributivo (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali).

Formattato: Colore carattere: Automatico

Al lavoratore che venga adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico e/o di modifica degli assetti organizzativi, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, nè modificare la qualifica e la retribuzione di competenza.
La permanenza in tali mansioni, salvo i casi di forza maggiore, non può durare oltre i due mesi nell'anno, anche se in periodi frazionati, e deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.
Fatta eccezione per le ipotesi di carattere tecnico previste ai due commi precedenti, nei casi in cui la permanenza nella mansione assegnata sia

impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, lo spostamento a mansioni di livello inferiore è consentito a tempo indeterminato, al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

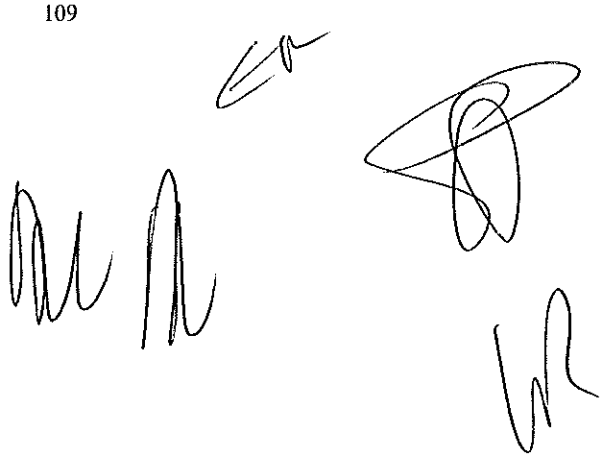
2. *Cumulo di mansioni*
Ai lavoratori ai quali vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

3. *Indennità per pluralità di mansioni*
Ai lavoratore appartenenti al 2° e 3° livello che siano adibiti, in modo continuativo e non per sostituzioni occasionali ad almeno 4 mansioni, previste dallo stesso livello, su impianti e/o macchine a contenuto tecnologico diverso, viene riconosciuta una "indennità per pluralità di mansioni" pari ad € 6.1974 (£ 12.000) lorde/mese per il 2° livello e ad € 7,7468 (£ 15.000) lorde/mese per il 3° livello.
Questa indennità verrà riconosciuta al raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi aziendalmente previsti per ciascuna delle mansioni assegnate, in relazione all'organizzazione produttiva.
Detta indennità verrà assorbita, fino a concorrenza, in caso di passaggio di livello nonché, da quanto già eventualmente in atto in azienda ad analogo titolo.

Art. 56 - Inquadramento unico dei lavoratori

Settore tessile-abbigliamento-moda

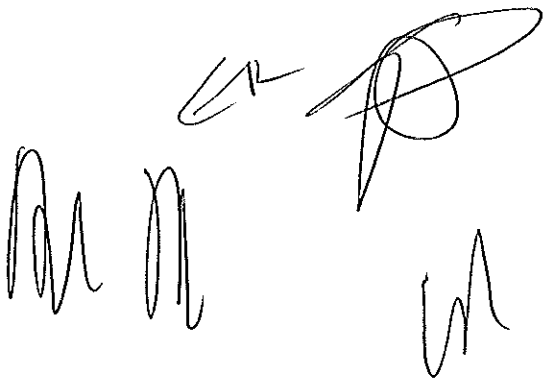
Parte A)
1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.
Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:
8° livello : quadri
7° livello : impiegati
6° livello : impiegati
5° livello : impiegati, intermedi, operai
4° livello : impiegati, intermedi, operai
3° livello "bis" e 3º livello: impiegati, operai
2° livello "bis" e 2º livello: impiegati, operai
1° livello : operai



Le suddivisioni "bis" del secondo e del terzo livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli secondo e terzo e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali.
L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella Parte Inquadramento del presente contratto.
Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.
Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrate nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.
Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra direzione aziendale e la R.S.U.
In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello territoriale, entro un mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla commissione nazionale per l'inquadramento entro due mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.
Qualora ad uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto ad un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla direzione aziendale, i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello verranno riconosciuti a far tempo dal periodo di paga in corso al momento di inizio della procedura, per tale intendendosi la data di ricevimento da parte della direzione aziendale della richiesta di incontro per l'esame del livello assegnato da parte della R.S.U.
In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica
congiunta dell'eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.
Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendalmente in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.
Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e dell'efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un'intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.
A tal fine la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.
Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.
Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello
inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.
Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sull'utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

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



La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A del presente articolo. Qualora si raggiunga a livello aziendale un accordo tra le parti relativo al deferimento della questione alla Commissione paritetica per l'inquadramento, la predetta procedura si sospende.
La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all'inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.
Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonchè effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A del presente articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.
La Commissione decide all'unanimità.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE

Le Parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato influiscono sulle prestazioni richieste ai lavoratori e rendono sempre più importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività lavorativa e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.
Pertanto, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da Uniontessile e 6 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali che avrà l'incarico di:
- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di

mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.
Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.
Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione dovranno permettere alle parti di individuare le soluzioni più adeguate per riconoscere, nell'ambito dei contenuti della mansione, anche l'apporto individuale all'esercizio della professionalità.
Collateralmente ai lavori della Commissione di cui sopra, le parti convengono di realizzare nell'arco di vigenza del presente contratto nazionale, anche attraverso una fase di congrua sperimentazione, una modalità di riconoscimento dei migliori comportamenti organizzativi, con le caratteristiche e nel rispetto delle seguenti linee
direttrici.
Pertanto, entro il 31 dicembre 2014, con il contributo di appositi gruppi di lavoro composti da esperti e rappresentanti di aziende e lavoratori dei vari comparti produttivi e facendo particolare riferimento agli aspetti di innovazione tecnologica e organizzativa intervenuti negli ultimi anni, saranno individuati in modo tassativo per ognuno dei principali comparti produttivi:
- i comportamenti organizzativi più significativi dei singoli comparti;
- una o più mansioni per ciascun comparto produttivo tra quelle già previste dall'inquadramento contrattuale vigente su cui si evidenziano maggiormente tali comportamenti organizzativi.
A titolo esemplificativo, gli elementi di arricchimento della professionalità di cui sopra, intesi come comportamenti organizzativi, oggettivamente descritti, che differenziano in modo inequivocabile e riconosciuto la professionalità espressa dai lavoratori inquadrati nel medesimo livello professionale di base, potranno riguardare:

- assunzione di responsabilità aggiuntive, rispetto a quelle di norma richieste al livello professionale di base, nell'ambito del processo produttivo;
- particolari abilità o competenze tecniche, descritte in modo obiettivo e dettagliato, che integrano e completano il profilo professionale di base;
- conoscenza, capacità ed esperienza, richieste dall'azienda e assicurate dal lavoratore, nello svolgimento di differenti mansioni in diversi reparti/impianti produttivi tassativamente indicati;

- responsabilità di assistenza e supporto di altri lavoratori svolgenti le medesime mansioni;
- affidamento esplicito di lavoratori in formazione on the job per periodi di durata significativa.

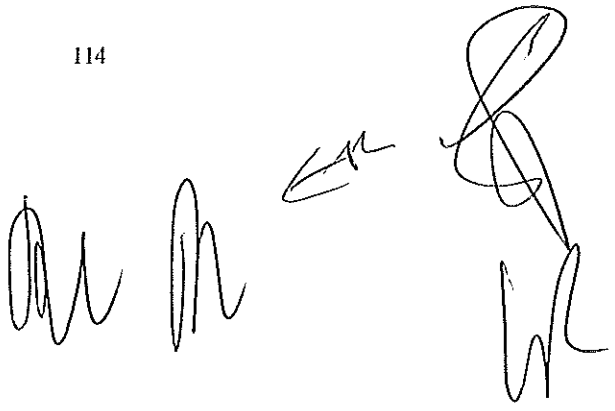
Nel corso dei suoi lavori, la Commissione Tecnica potrà precisare, modificare e integrare i suddetti comportamenti organizzativi indicati dalle parti.
Saranno individuate, per ogni specifico comparto produttivo, mansioni che interessano un numero di lavoratori significativo ma non maggioritario.
Per ciascuna delle mansioni individuate saranno definiti in modo oggettivo e dettagliatamente descritti gli elementi di arricchimento della professionalità in base ai quali potrà essere riconosciuta una differenziazione qualitativa di valore professionale rispetto ai profili base già descritti nelle declaratorie e nei profili vigenti. Tali elementi saranno definiti, in relazione all'interesse aziendale all'arricchimento della professionalità dei lavoratori, come stimolo nei confronti dei lavoratori stessi per la loro progressione professionale.
Le conclusioni della Commissione Tecnica saranno valutate e formalizzate dalle Parti con specifico Accordo entro il 30 06 2015.
Nell'Accordo le parti formalizzeranno:
- le mansioni individuate dalla Commissione Tecnica secondo i criteri di cui sopra;
- per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica "indennità di posizione organizzativa", che potrà anche assumere valori differenziati in relazione al valore oggettivamente riconosciuto agli elementi di arricchimento della professionalità come sopra definiti, mediamente pari a 20 euro lordi mensili;
- i criteri di attribuzione dell'indennità ai lavoratori interessati.

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

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

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

- un congruo periodo di tempo nel quale le aziende interessate saranno opportunamente informate con specifiche iniziative;



- un periodo di prima applicazione, per ciascun comparto produttivo, in alcune "aziende pilota" tra quelle maggiormente strutturate a livello di relazioni industriali;
- la data di applicazione nella generalità delle imprese interessate.

Tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale, le Parti verificheranno quanto emerso dall'applicazione della presente normativa e i risultati formeranno oggetto di una valutazione in sede di rinnovo contrattuale.
Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri – a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali – i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli (7 fino al 31 dicembre 1993).
Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

8° livello:	quadri (dal 1° gennaio 1994)
7° livello:	impiegati (e quadri fino al 31 dicembre 1993)
6° livello:	impiegati
5° livello:	impiegati, intermedi, operai
4° livello:	impiegati, intermedi, operai
3° livello bis e 3° livello:	impiegati, operai
2° livello bis e 2° livello:	impiegati, operai
1° livello:	operai

Le suddivisioni "bis" del 2° e 3° livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli 2° e 3° e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente dalle parti a livello nazionale.
L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella sezione seconda del presente contratto.
Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.
Le singole mansioni non esemplificate o obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro, verranno inquadrate nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.
Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione della categoria formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e le R.S.U..
In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.
Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data d'inizio e, qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dalla

attribuzione del nuovo livello dalla data d'inizio della procedura stessa.
In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la Direzione Aziendale comunicherà alle R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.
Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti delle rispettive organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendalmente in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle parti opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.
Le Parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una intercambiabilità nelle prestazioni a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.
A tal fine la Direzione Aziendale comunicherà alla R.S.U. preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.
Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorte dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.
Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.



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

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA

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

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

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tenologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle Parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Settore calzature

Ferma restando la suddivisione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli retributivi.

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

8° livello: quadri
7° livello: impiegati
6° livello: impiegati intermedi
5° livello: impiegati intermedi
4° livello: impiegati operai



3° livello bis e 3° livello: impiegati operai
2° livello bis e 2° livello: impiegati operai
1° livello: operai

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

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie, dalle relative esemplificazioni di seguito riportate nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obbiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.

Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra la direzione aziendale e le RSU.

In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.

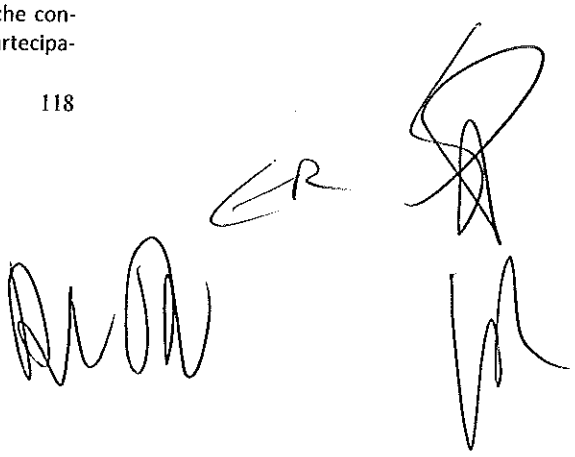
Tale procedura si esaurirà entro tre mesi dalla data di inizio e, qualora, abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dalla attribuzione del nuovo livello dalla data di inizio della procedura stessa.

Le parti ritengono che apprezzabili modifiche all'organizzazione del lavoro possano migliorare le opportunità di crescita professionale dei lavoratori e della loro partecipazione al processo produttivo, atteso che un ottimale utilizzo e valorizzazione delle capacità professionali, tenendo conto sia della pluralità delle mansioni sia della disponibilità alla mobilità interna, costituiscono elementi significativi anche ai fini del miglioramento dell'efficienza aziendale.

L'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro o di innovazioni tecnologiche verrà verificata con la RSU preventivamente all'introduzione stessa, anche al fine di esaminare gli eventuali riflessi sulla professionalità dei lavoratori interessati.

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

Dichiarano inoltre la loro disponibilità a sperimentare forme di lavoro che consentano la responsabilità collettiva di gruppi di lavoratori, maggiore partecipazione ed autonomia nello svolgimento del lavoro.



COMMISSIONE TECNICA PARITETICA

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

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

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tenologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Settore pelli e cuoio

Ferma restando la appartenenza del personale nelle qualifiche «operai», «intermedi», «impiegati» e «quadri» - agli effetti legislativi, regolamentari, contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un unica scala classificatoria composta da 6 7 livelli.

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

Inquadramento unico

Livelli	qualifiche
6° livello	quadri-impiegati
5° livello	impiegati-intermedi
4°S livello (dal 1/9/1993)	impiegati-intermedi
4° livello	impiegati-intermedi-

Formattato: Interlinea singola

	operai
3° livello	impiegati-operai
2° livello	impiegati-operai
1° livello	operai

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate in Protocollo II.
Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti.
Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.
Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione della categoria formeranno oggetto di esame tra la direzione aziendale e la Rappresentanze Sindacali Unitarie.
Le parti dichiarano la loro volontà di favorire ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendente a favorire lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori.
L'introduzione di nuove tecnologie e nuove modalità di organizzazione del lavoro, verranno preventivamente esaminate con le Rappresentanze Sindacali Unitarie anche al fine di valutare eventuali riflessi sulla professionalità dei lavoratori interessati.
Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale quando nell'organico si rendono disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore che a parità di prestazione esigibile indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità per occupare tali posti.
Per favorire il consolidamento della presenza di mano d'opera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sulla utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.
I lavoratori di prima assunzione nel settore, ove non siano addetti alla manovalanza e pulizia, andranno inquadrati al 1° livello per un periodo massimo (di parcheggio) di 12 mesi, dopo di che passeranno al livello corrispondente alla mansione svolta.
(Assorbimenti)
Gli aumenti retributivi derivanti dall'attuazione dei passaggi di livello assorbiranno sino a concorrenza:
gli eventuali superminimi «ad personam»,

gli eventuali superminimi collettivi corrisposti allo stesso titolo o riconducibili a tale criterio.
Rimangono escluse dell'assorbimento le quote degli aumenti periodici di anzianità.

COMMISSIONE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO
Le Parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato possono influire sulle prestazioni richieste ai lavoratori e convengono sull'utilità di un conflitto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.
Pertanto entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da Uniontessile e 6 Rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali che avrà l'incarico di:
realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tenologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri aplicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.
Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Settore penne, spazzole e pennelli

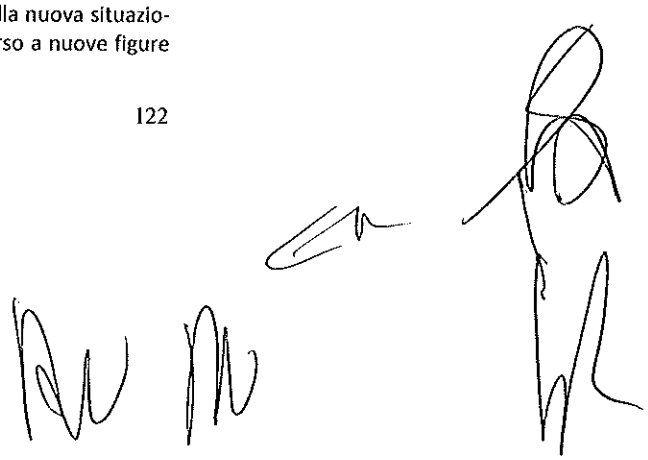
Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.
Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

7° livello	Quadri e Impiegati
6° livello	Impiegati
	Intermedi

Formattato: Interlinea singola

5° livello	Impiegati
	Intermedi
	Operai
4° S livello	Intermedi
	Operai
4° livello	Impiegati
	Operai
3° livello	Impiegati
	Operai
2° livello	Operai
1° livello	Operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.
Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.
Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U.
In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.
Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data di inizio e, qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello dalla data di inizio della procedura stessa.
In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la Direzione Aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure



professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.
Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle Parti, delle rispettive Organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendalmente in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.
Le Parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.
A tal fine la Direzione Aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sè non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.
Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In ogni caso saranno verificate le necessita di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.
Le imprese dichiarano la loro disponibilità a favorire, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità e organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.
Dichiarano inoltre la loro disponibilità a sperimentare forme di lavoro che consentano la responsabilità collettiva di gruppi di lavoratori, maggiore partecipazione ed autonomia nello svolgimento del lavoro.

COMMISSIONE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO

Le Parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato possono influire sulle prestazioni richieste ai lavoratori e convengono sull'utilità di un conflitto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.
Pertanto entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da Uniontessile e 6 Rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali che avrà l'incarico di:
realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tenologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri aplicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.
Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Settore occhiali

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 7 livelli.
Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

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

1° livello operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.
Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.
Le singole mansioni non esemplificate o obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro, verranno inquadrate nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.
Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione della categoria formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e le R.S.U.
In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.
Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data d'inizio e, qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dalla attribuzione del nuovo livello dalla data d'inizio della procedura stessa.
In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la Direzione Aziendale comunicherà alle R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.
Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti delle rispettive organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendalmente in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle parti opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le Parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una intercambiabilità nelle prestazioni a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.
A tal fine la Direzione Aziendale comunicherà alla R.S.U. preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.
Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorte dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.
Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.
Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le Parti convengono sulla utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA

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

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

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

- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri aplicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Settore giocattoli

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari, contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.
Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

7° livello	quadri - impiegati
6° livello	impiegati
5° livello	impiegati - intermedi
4° livello super	impiegati - operai
4° livello	impiegati - intermedi - operai
3° livello	impiegati - operai
2° livello	impiegati - operai
1° livello	operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.
Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra la direzione aziendale e il R.S.U.
In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza, esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.
Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data di inizio, e qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dalla attribuzione del nuovo livello dalla data d'inizio della procedura stessa.
In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la direzione aziendale comunicherà alle R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.
Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti delle rispettive Organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendalmente in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.
Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchire il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.
A tal fine la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sè non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.
In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

COMMISSIONE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO
Le parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato possono influire sulle prestazioni richieste ai lavoratori e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.
Pertanto entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da Uniontessile e 6 Rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali che avrà l'incarico di:

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tenologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri aplicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Art. 57 - Passaggi di qualifica da operaio ad intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato

Settore tessile-abbigliamento-moda

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, nel passaggio di qualifica da operaio ad intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.
Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1° giugno 1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

Settore calzature

Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica speciale

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria speciale nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto, agli effetti del preavviso e delle ferie, al riconoscimento di una maggiore anzianità convenzionale come intermedio, pari al 40% dell'anzianità maturata nella qualifica operaia. La maggiore anzianità convenzionale sarà riconosciuta sempreché il lavoratore abbia maturato una anzianità di operaio di almeno due anni.

Passaggio dalla qualifica di operaio o di intermedio a quella di impiegato)

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio o l'intermedio avrà diritto, agli effetti del preavviso e delle ferie, al riconoscimento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari al 75% dell'anzianità maturata con la qualifica di operaio o di intermedio.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Settore pelli e cuoio

Passaggio di qualifica da operaio ad intermedio

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso nel passaggio di qualifica da operaio ad intermedio l'anzianità trascorsa come operaio deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1/6/1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

Passaggio dalla qualifica di operaio o intermedio a quella di impiegato

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, nel passaggio di qualifica da operaio o da intermedio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie del trattamento di malattia.

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1° giugno 1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

Settore penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, il passaggio di qualifica (da operaio ad

intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato, da impiegato a quadro) non costituisce di per sè motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

CHIARIMENTO A VERBALE
Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore a quella di stipulazione del CCNL del 23.9.1983 si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti al momento dei passaggi stessi.

Art. 58 - Trattenute per risarcimento danni
L'azienda che sia venuta a conoscenza di danni che comportino trattenute per risarcimento a carico del lavoratore, deve contestarli a quest'ultimo con tempestività; la quantificazione del danno ai fini del risarcimento verrà effettuata contestualmente o entro i tempi tecnici necessari.
L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.
Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 5 - PARTE GENERALE.

Art. 59 - Permessi, assenze ed aspettative
Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di prevista presenza al lavoro e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.
Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.
Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 63 e 64 49 - PARTE GENERALE; art. 14 - Parte Operai; art. 5 - Parte Intermedi; art. 7 - Parte Impiegati.
Al lavoratore, assunto a tempo indeterminato, verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica.
Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o

frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.
Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.
Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.
Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico produttivo o di sostituzione si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U..
Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 37 - PARTE GENERALE del presente contratto.
I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.
Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7, commi 1 e 2, della Legge 1204/1971, modificato dall'art. 3 comma 2, della Legge 8 febbraio 2000 n° 53, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.
I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.
La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.
Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea del 2% dei lavoratori
La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.
Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad

accertarne l'idoneità alla donazione.

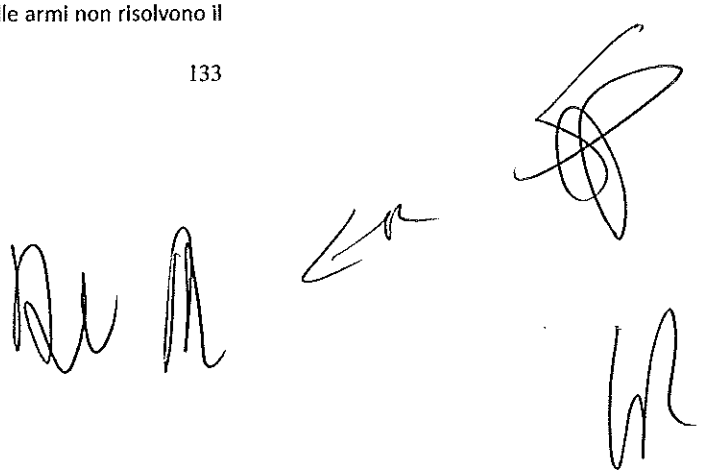
DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti provvederanno ad attivarsi in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse caratteristiche delle due fattispecie.

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

Art. 60 - Recuperi
Le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, ove l'azienda ne ravvisi la necessità, a regime normale, previa definizione congiunta, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.
Qualora il recupero riguardi gruppi di lavoratori e sia previsto per gruppi di ore formerà oggetto di esame preventivo fra Direzione aziendale e R.S.U..
Il recupero potrà essere effettuato entro 40 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.
Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti riconoscono che è opportuno che nelle circostanze contemplate dal presente articolo il recupero venga effettuato anche al fine di evitare eventuali contenziosi con l'Istituto assicuratore nel caso di richiesta di integrazione salariale.

Art. 61 - Servizio militare
Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si rinvia alle norme di legge che regolano la materia.
La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.



Il tempo passato sotto le armi per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essa connessi, ad esclusione del T.F.R., mentre il richiamo alle armi vale quale anzianità di servizio. Terminato il servizio di leva, il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.
Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché, non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.
Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anziché, il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.
I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano 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 richiesti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.
Fermo restando quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 194/2001 (Regolamento recante norme concernente la partecipazione delle organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturale ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11 agosto 1991 n. 226 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. 62 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta normale di fatto, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS: il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

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

Il periodo di congedo matrimoniale non sarà computato nei periodi di ferie annuali e, non potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio, fermo restando l'obbligo di presentare documento comprovante l'avvenuto matrimonio.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché, la eventuale maggiorazione per lavoro a squadra qualora tali prestazioni siano state già programmate per i giorni di permesso concessi.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per gli impiegati delle confezioni in serie la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni lavorativi per tutti i settori tranne il comparto pelli e cuoio la cui durata è di 14 giorni lavorativi, con la decorrenza della retribuzione di fatto.

Art. 63 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali

A) In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adi-

birlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto.
In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile ad un precedente infortunio o ad una precedente malattia professionale, riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsti dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.
L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro due giorni dall'inizio dell'assenza stessa.
Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza del comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza l'inabilità al lavoro per più di tre giorni. Se si tratta di infortunio che abbia determinato la morte o per il quale sussista tale pericolo, la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore.
Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.
Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta normale di fatto.
Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonché, alla comunicazione degli stessi da parte dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di denuncia a carico dei datori di lavoro.
In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.
Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.
A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà alle normali scadenze dei periodi di paga le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il

rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi sistemi.

CHIARIMENTO A VERBALE
Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché, la eventuale maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere dell'infortunio o della malattia professionale.
Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

B) Anticipazione del trattamento economico per malattia ed infortunio a carico degli istituti previdenziali
L'Azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive le indennità economiche a carico dei competenti istituti, a condizione che venga garantito il loro sollecito rimborso, entro 3 mesi, da parte degli istituti interessati attraverso conguaglio o analogo sistema.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti inoltre, riconoscendo che non è giustificato il versamento di contributi assicurativi e previdenziali su quanto l'Azienda corrisponde ai propri dipendenti a titolo di integrazione di malattia ed infortunio, si adopereranno affinché venga ammessa la esenzione contributiva sugli importi versati ai fini di cui sopra.

Art. 64 - Malattia e infortunio non sul lavoro
NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI
a) *ASSENZA DAL LAVORO*
L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la prima ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento.
La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

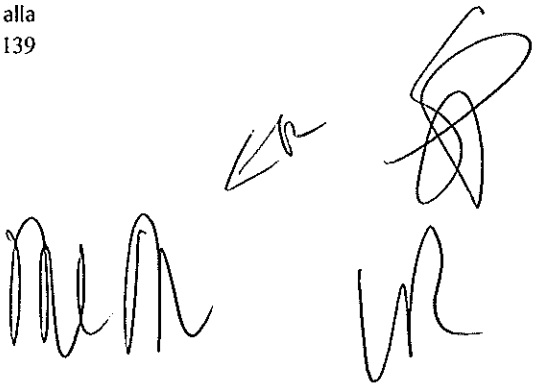
Settore tessile-abbigliamento-moda

a) *Assenza dal lavoro*
~~L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale~~

~~orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento.~~
~~Nel caso di lavoro a turno, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.~~
~~Inoltre~~ Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.
L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato medico relativo inviato entro 2 giorni.
L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.
Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato all'azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.
Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e, mediante affissione, ai lavoratori delle nuove fasce orarie di reperibilità.
Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché, per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda salvo casi di obiettivo impedimento.
Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie – che è tenuto ad osservare – e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo nelle ore di reperibilità. È inoltre considerato assente ingiustificato.
Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.
Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal

medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di una ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.
In caso di prescrizione di cure idrotermali i lavoratori usufruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad un'infermità in atto.
Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento all'articolo 14 - Parte Operai; all'art. 5 - Parte Intermedi; all'art. 7 - Parte Impiegati.

b) Conservazione del posto
Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.
Con decorrenza 1 novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.
In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.
Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.
DICHIARAZIONE A VERBALE
Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in "day hospital", ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.
Le Parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie, ed alle medesime condizioni.
L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.
Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore alla



indennità sostitutiva del preavviso.
Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70.
L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.
CHIARIMENTO A VERBALE
Le disposizioni di cui alla lettera b) 2° comma si interpretano nel senso che, in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.
Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

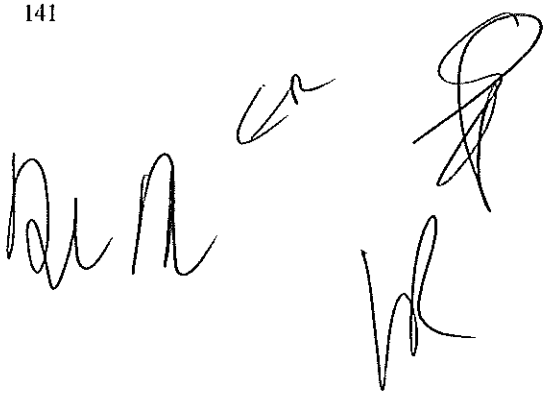
c) Infortunio non sul lavoro per causa terzi
Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.
Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

Settore calzature

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 12 mesi.
Con decorrenza 1 novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.
L'obbligo di conservazione del posto per l'Azienda cesserà comunque ove nell'arco di 28 mesi si raggiunga il limite predetto, anche in più malattie , con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.
Per la conservazione del posto in caso di TBC, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge qualora più favorevole al lavoratore rispetto alla presente regolamentazione. Per tale malattia, inoltre, il periodo di ricovero ospedaliero è computabile agli effetti della determinazione del periodo massimo di conservazione del posto.
In ogni caso, la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali di cui al primo comma del presente articolo non può essere superiore a 12 mesi.

In caso di malattia con durata di 12 mesi consecutivi, escluso il periodo eventuale di specialità, nonché per malattie croniche, anche non continuative purché certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore ha diritto di usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 8, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.
In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, ed il lavoratore potrà richiedere, la risoluzione del rapporto di lavoro, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto maturato ed all'indennità sostitutiva del preavviso.
~~L'assenza dovuta a malattia, continuazione o ricaduta della stessa, deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turno, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.~~
Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, salvo che per raggiunti limiti di età e diritto alla pensione secondo le attuali disposizioni legislative, né in congedo matrimoniale durante il previsto periodo di conservazione del posto di lavoro.
Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'art. 31 - PARTE GENERALE.

CONTROLLO PER MALATTIA
1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 disponibile per la visita di controllo. L'accertamento della presenza potrà essere effettuato anche da personale non medico, purché designato dalle strutture pubbliche competenti.
2) Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su decisione dall'ente preposto ai controlli di malattie in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.
3) Ogni mutamento di domicilio, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'Azienda.
4) Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.



5) Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, per i quali il lavoratore stesso abbia dato preventiva comunicazione all'azienda, il lavoratore stesso che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.
6) In caso di assenze prolungate, ricorrenti o croniche, i lavoratori potranno essere sottoposti a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.

DICHIARAZIONE A VERBALE:
Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite « salvavita ») ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Settore pelli e cuoio

Conservazione del posto - trattamento economico
a) Assenza dal lavoro
~~L'assenza per malattia o per infortunio sul lavoro deve essere comunicata all'Azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento.~~
~~Inoltre~~ Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.
L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato relativo inviato entro due giorni.
Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto. Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'art. 31 - PARTE GENERALE.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato all'azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi:

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00

per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

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

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

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione. Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di una ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, durante l'assenza per malattia.

c) Conservazione del posto

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

Con decorrenza 1 novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di trenta mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.
In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, o il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.
Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.
In caso di prescrizione di cure idrotermali i lavoratori fruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad una infermità in atto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1
Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64 - PARTE GENERALE, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.
Le parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni.
L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda incluso il T.F.R.

DICHIARAZIONE A VERBALE N.2
Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite « salvavita ») ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

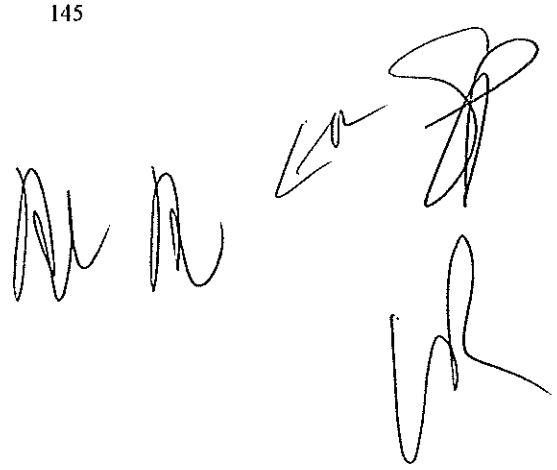
CHIARIMENTO A VERBALE
Le disposizioni di cui al secondo comma, punto c), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'am-

bito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.
Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

d) Infortunio non sul lavoro per causa terzi
Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.
Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

Settore penne, spazzole e pennelli

~~L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempre che l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.~~
~~Inoltre~~ Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.
L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.
In mancanza delle comunicazioni di cui al primo e terzo comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.



Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di forza maggiore.
Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.
Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.
Con decorrenza 1 novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.
Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.
Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.





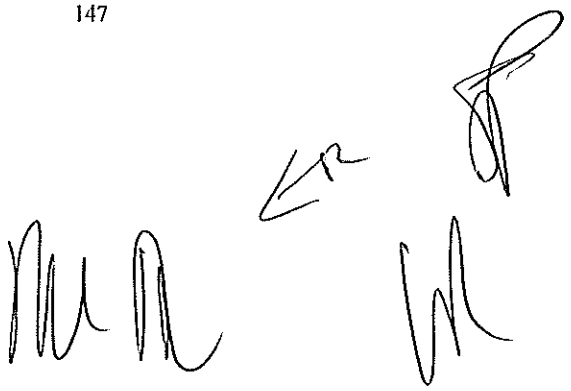
L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.
Per la conservazione del posto in caso di T.B.C. si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le disposizioni di cui al comma 14 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

NOTA A VERBALE
Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al primo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS. Le Parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Settore occhiali

~~L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempre che l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.~~
~~Inoltre~~ Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.
L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo

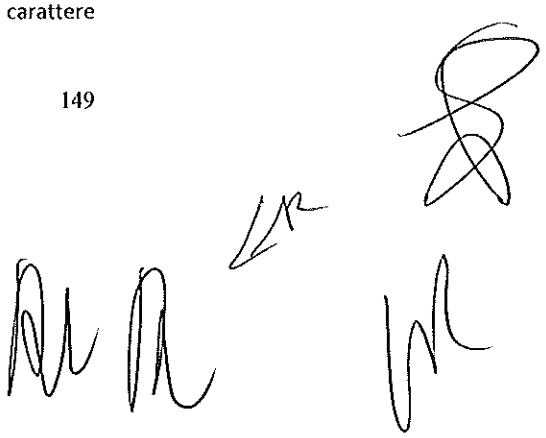


giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.
In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.
Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di forza maggiore.
Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.
Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dall'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Per quanto concerne il lavoratore in prova si rinvia a quanto previsto all'art. 34 - PARTE GENERALE.
Con decorrenza 1 novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.
Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata

massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.
Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.
L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.
Per la conservazione del posto in caso di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina prevista dal presente CCNL.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le disposizioni di cui al comma 14 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

NOTA A VERBALE
Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al primo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'Inps.
Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.



Settore giocattoli

~~L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di prevista presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.~~

~~Inoltre~~ Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

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

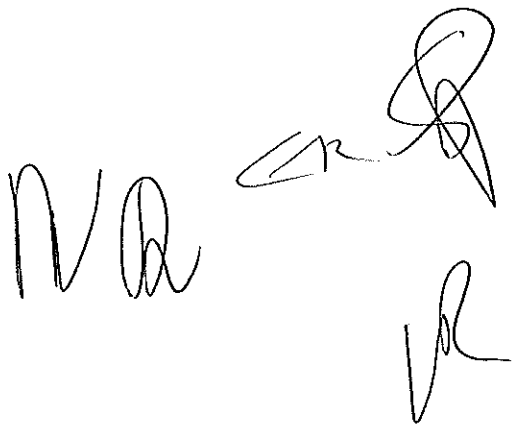
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Per la malattia di durata superiore ai sette giorni, il lavoratore potrà indicare sul certificato medico due ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale eventuale indicazione avrà efficacia a decorrere dall'ottavo giorno di assenza.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

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

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.



Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.
Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.
Con decorrenza 1 novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.
Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.
Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.
L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.
Per la conservazione del posto in caso di Tbc si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina. prevista dal presente CCNL.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le disposizioni di cui al comma 15 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo

mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

NOTA A VERBALE 1
Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.
Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

NOTA A VERBALE 2
Le somme recuperabili in caso di infortunio non sul lavoro per causa di terzi si intendono comprensive di retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi.

Trattamento economico di malattia / Cassa integrazione
Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.
Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.
Se l'INPS, al contrario corrisponde al datore di lavoro ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.
Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni.
L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

~~NORMA COMUNE PER TUTTI I SETTORI~~
~~Le Parti di danno reciprocamente atto che nella fase di rinnovo del prossimo CCNL procederanno all'unificazione del presente articolo.~~

Art. 65 - Abiti da lavoro
L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nel caso in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolga il lavoro, nonché, quando essa ne prescriva comunque l'adozione.
La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione alla usura determinata dalla natura della lavorazione.

Art. 66 - Mense aziendali
Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale o interaziendale, anche con possibilità di convenzione con mense o gestioni esterne, purché, vicine alla azienda o alle aziende interessate. Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra Direzioni aziendali e R.S.U., e, per le mense interaziendali tra le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti.
Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.
Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.
L'indennità stessa verrà corrisposta ai lavoratori, nella misura mensile di E 0,33 ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria.
Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del Regolamento di igiene, siano accoglienti e confortevoli.
Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie o il Delegato di impresa hanno la facoltà di sorvegliarne l'andamento in collaborazione con le Direzioni aziendali.
Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità negli istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

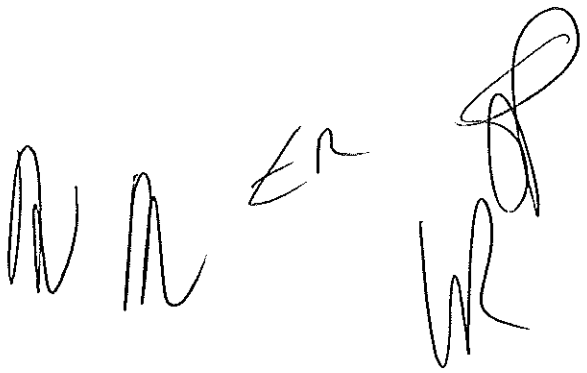
NOTA A VERBALE
Per le mense aziendali o l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 67 - Iniziative a sostegno della formazione continua
Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 14 PARTE GENERALE punto 3-(progetti formativi);
b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondo Formazione PMI (FAPI) – concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n.196 del 1997 e successive modificazioni.
Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale; nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della R.S.U., saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare, oltre ad esaminare eventuali proposte che la R.S.U. e le Organizzazioni sindacali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.
Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a) deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.
Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
Per la frequenza ai corsi di cui alle lettere a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.
Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.
Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 68 PARTE GENERALE (Facilitazioni particolari per le frequenze ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.
In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con le R.S.U. o le Organizzazioni sindacali territoriali.
Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore, e dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito delle attività dell' Organismo Bilaterale per la la formazione di cui all'art. 14 PARTE GENERALE del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 67 PARTE GENERALE - Iniziative a sostegno della formazione continua -.
In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente di tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.
A tale riguardo, le Parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.
Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le Parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento delle proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.
Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'Organismo

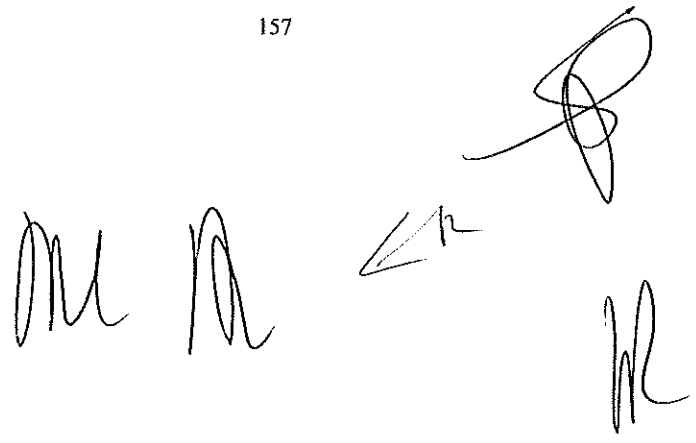


Bilaterale per la Formazione saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.
Le aziende provvederanno alla registrazione e alla formalizzazione dell'attività formativa svolta dal lavoratore in azienda. Tale registrazione dovrà essere considerata nell'ottica di una esportabilità dell'attività formativa anche fuori dall'azienda in riferimento alle disposizioni legislative inerenti il libretto formativo del lavoratore.

Art. 68 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale – in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:
a) Saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami.
b) Saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
c) Usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami.
d) Usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro-capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.
All'inizio di ogni anno tra azienda e R.S.U. saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.
I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati – con le stesse modalità – anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.
I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il

diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).
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 domanda alla direzione 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.
L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.
I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.
I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 67 PARTE GENERALE (Iniziative a sostegno della formazione professionale continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.
Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.
I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.
Nelle imprese con meno di 15 addetti, fatto salvo il diritto allo studio, i relativi permessi di studio dovranno tener conto dell'esigenza di assicurare il regolare svolgimento dell'attività produttiva. A tal proposito le Parti entro il 31.12.2013 definiranno modalità di intervento appropriate.
Le Parti si impegnano a definire il 31.12.2013 modalità di interventi tese ad incentivare attività di formazione "on the job" e a promuovere ogni utile iniziativa per sviluppare l'accesso alle risorse previste dal FAPI il Fondo Interprofessionale per la Formazione Permanente e Continua.



Art. 69 - Indennità scolastiche

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore capo famiglia una indennità scolastica per i figli fino a 14 anni di età che, per mancanza di scuola dell'obbligo nella località in cui il lavoratore è domiciliato, debbono incontrare spese per accedere alla più vicina scuola.

Il datore di lavoro corrisponderà analoga indennità scolastica per i figli dei lavoratori, che siano alle dipendenze dell'azienda da almeno tre anni, per la frequenza con accertato profitto e regolarità a corsi professionali riconosciuti di indirizzo corrispondente all'attività esplicita dell'azienda.

La misura delle indennità sarà stabilita dalle aziende, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie o il Delegato di impresa.

Art. 70 - Ambiente di lavoro

Premessa

Le Parti, in coerenza con la normativa vigente e l'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza del 20 settembre 2011, si impegnano ad aggiornare le previsioni contrattuali (normative e linee guida) sui criteri di gestione degli appalti per agevolare la corretta attuazione delle previsioni legislative in tema di DUVRI e di qualificazione delle imprese in tema di responsabilità solidale tra committente e appaltatore in caso di definizione di metodi e procedure di controllo e di verifica relativi alla regolarità complessiva degli appalti.

1 - *Doveri delle aziende e dei lavoratori*

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori così come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

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

In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle

istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche; relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza.
- L'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali collettivi, perché derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati.
- Il lavoratore segnalerà tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.
- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e nel "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee" riportati negli allegati del presente CCNL.

2 - *Rappresentanti per la sicurezza e ambiente (RLSA)*
In applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:
a) Unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti: uno rappresentante.
b) Unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: uno rappresentante.
c) Unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: due rappresentanti.
d) Unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: tre rappresentanti.
e) Unità produttive che occupano oltre i 1000 dipendenti: sei rappresentanti.
Si istituisce la figura del RLSA (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'ambiente) che sostituisce e subentra a tutti gli effetti contrattuali e di legge al RLS.

3 - *Documento di valutazione dei rischi - Registro per gli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio*
I datori di lavoro devono redigere:
Documento di valutazione dei rischi.

Il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Tale documento dovrà essere aggiornato in occasione di modifiche dei processi produttivi e di innovazioni tecnologiche significative ai fini dell'ambiente, della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Registro per gli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio.

Il Registro per gli infortuni nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro superiore a uno giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa dal lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo del lavoro a disposizione dell'Organo di Vigilanza.Sarà istituita la cartella sanitaria di rischio come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbiano per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della Legge 23 dicembre 1978 n° 833 integrato dalle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

. La cartella sanitaria di rischio è custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato alla maternità può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

Fermo restando l'obbligo di riservatezza e di non divulgazione, in ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, le imprese consegneranno al RLSA / gli RLSA, copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro degli infortuni). Gli RLSA sono tenuti a farne un uso strettamente riservato ed interno, ed esclusivamente connesso all'esercizio delle loro funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardante i lavoratori.

4 - *Lavoratori addetti ai videoterminali*

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale. Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continua al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai

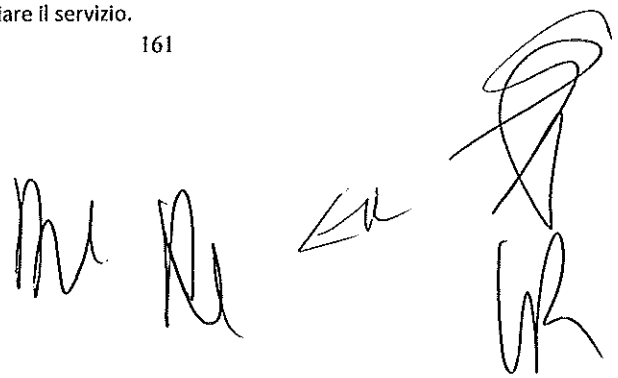
videoterminali adibiti al lavoro a squadre, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

5 - *Disposizioni generali*
Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed agli accordi interconfederali vigenti..

DICHIARAZIONE A VERBALE
In relazione al processo di riforma legislativo in atto del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, e dell'avvio della fase di confronto in riferimento all' Accordo Interconfederale 27 ottobre 1995, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro trenta giorni dal raggiungimento di eventuali intese a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto legislativo e normativo.
In tale ambito, le Parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del RLSA ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto contrattuale del vigente quadro normativo e legislativo e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Art. 71 - Disciplina del lavoro
I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza.
Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.
L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone alle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.
Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.
Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 72 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale
Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.



Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. È preciso obbligo del lavoratore conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente la Direzione dell'azienda. Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuto autorizzazione dal suo superiore. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà la facoltà all'azienda di rivalersi per danni subiti.

Art. 73 - Visite di inventario e di controllo
Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per disposizioni superiori fosse fatta agli oggetti affidatigli. Per le visite personali all'uscita dello stabilimento si richiama la regolamentazione prevista all'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 74 - Regolamento interno
In ciascuna azienda può essere redatto ed esposto in luogo chiaramente visibile un regolamento interno. La redazione o gli eventuali aggiornamenti saranno esaminati e discussi tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, preventivamente all'attuazione e il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Art. 75 Provvedimenti disciplinari
I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.
1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, secondo i casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.
2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia carattere tale da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno

essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di ERN, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.
A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:
a) Non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento)e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 59 e 64 PARTE GENERALE.
b) Senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore.
c) Per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;
d) Nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato.
e) Per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita.
f) A conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto.
g) Nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario.
h) Contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.
i) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza a tale scopo emanate dall'azienda, in conformità alle leggi vigenti;
l) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.
L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 76 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
Settori tessile-abbigliamento-moda; calzature; pelli e cuoio; occhiali; giocattoli
1) Le norme di cui ai precedenti articoli, nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 74 - PARTE GENERALE.
2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata.
Il provvedimento disciplinare potrà essere applicato trascorsi cinque giorni lavorativi dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.
Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un rappresentante sindacale aziendale.
Trascorso il predetto termine di cinque giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare comunicandone motivata scritta al lavoratore.
Per contro, qualora tale provvedimento non sia applicato dall'azienda entro i cinque giorni lavorativi di scadenza del termine sopra previsto per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.
3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare – salva la sua facoltà di adire l'autorità giudiziaria – può promuovere nei venti giorni successivi – anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato la costituzione tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato composto di un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro.
In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

Art. 77 - Norme per il licenziamento
Per i licenziamenti individuali ha applicazione la legge 15 luglio 1966, n. 604, integrata da quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e l'art. 2119 del Codice Civile.
In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:
a) Inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali.

b) Assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti.
c) Abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nella esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo.
d) Litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti.
e) Recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza o ad una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti.
f) Furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché, il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità.
g) Quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dello stabilimento, articoli o parti di loro, analoghi a quelli prodotti nell'azienda.
h) Quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda.
i) Insubordinazione nei confronti dell'imprenditore o dei soggetti da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica.
j) Trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore.
La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.
Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda potrà procedere, prima della risoluzione formale del rapporto, ad una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di giorni cinque, durante la quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un rappresentante sindacale aziendale.

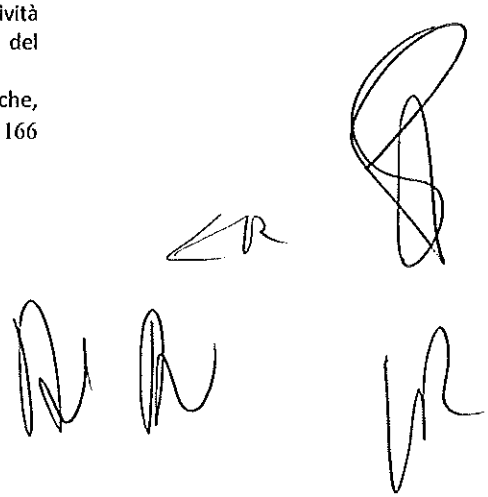
Art. 78 - Cessione e trasformazione di azienda
La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice Civile e dalla normativa vigente.
La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 79 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
Ai sensi dell'art. 2124 del C.C. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore – all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa la certificazione indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.
All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, sempreché, non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventualmente nuovo rapporto di lavoro.

Art. 80 - T.F.R. in caso di morte
In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, il T.F.R. e l'indennità sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione.

NORMA PER SETTORE TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA
In caso di morte del lavoratore, quando abbia anzianità inferiore a cinque anni ma abbia superato il periodo di prova, l'azienda liquiderà, esclusivamente a favore del coniuge o dei figli minori già conviventi e a carico, le indennità predette calcolate in via convenzionale su una anzianità di cinque anni.

Art. 81 - Azioni positive per le pari opportunità
Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle Direttive Comunitarie e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.
In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno un gruppo di lavoro che,



verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile.
Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di formazione concordati alle proprie strutture associative.
Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Art. 82 - Permessi entrata/uscita
Durante il lavoro nessun lavoratore potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.
Salvo speciale permesso non è consentito al lavoratore di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale anche per i lavoratori sospesi o licenziati.
Al lavoratore che ne faccia domanda, per improrogabili giustificate necessità, saranno concessi brevi permessi della durata richiesta. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 83 - Estensione contratto stipulato con altre associazioni
Qualora le Organizzazioni dei lavoratori contraenti, all'interno del campo di applicazione del presente Contratto, dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste da codesto CCNL, tali condizioni si intenderanno estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da Uniontessile Confapi.

PARTE OPERAI

Art. 1 - Modalità di corresponsione della retribuzione
La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile restando inteso che il lavoro prestato dagli stessi sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.
Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:
a) Agli operai, che nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentanti solo per ferie, per

festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 11 - Parte Operai, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale o con il congedo matrimoniale.
b) Agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.
Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore);

$$\frac{\text{retribuzione di fatto mensile}}{\text{ore lavorative nel mese}}$$

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

Art. 2 - Inizio e fine del lavoro
Al segnale di inizio del lavoro l'operaio o l'apprendista dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.
L'operaio o l'apprendista, che si presenti con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente, agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezz'ora qualora superi i 15 minuti.
Nessun operaio o apprendista potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.
In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

Art. 3 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro
A) In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della tredicesima mensilità, dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle eventuali altre spettanze, senza peraltro essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

B) In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
1) Per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione normale di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori.
2) Per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento non vennero preavvisati in tempo utile e cioè almeno nel corso della giornata precedente l'interruzione, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., la Direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale. Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione di fatto.
3) Per le ore perdute per le quali gli operai siano stati preavvisati in tempo utile (in relazione alla prevedibilità dell'evento) non sarà dovuta alcuna retribuzione, ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra.
Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi da parte delle aziende.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le Parti, nel prevedere la corresponsione del trattamento economico di cui al punto 2) del presente articolo per la prima giornata di sospensione confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della Cassa Integrazione Guadagni come già precisato al 3° comma dell'articolo stesso.

Art. 4 - Lavori discontinui

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.
In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.
Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri e gli autisti non addetti al trasporto merci.
Per i custodi e i portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre agevolazioni ad esso pertinenti tale orario è di:
12 ore giornaliere e 72 settimanali per tutti i settori.
Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione di fatto se non eccedono l'orario di 50 ore e con quote di retribuzione di fatto maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 40 - PARTE GENERALE, per le ore

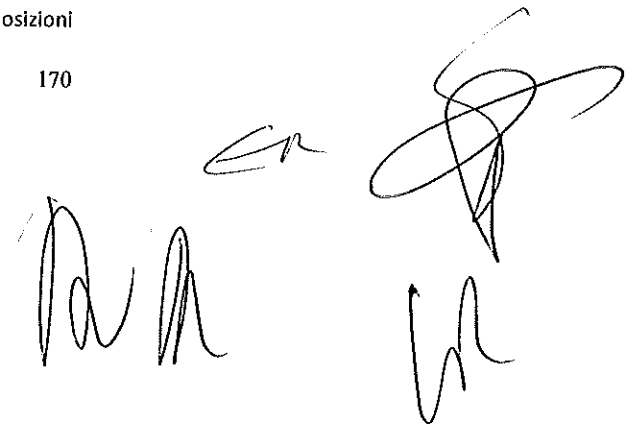
prestate oltre i suddetti limiti.
Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione di fatto percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.
Ai lavoratori discontinui operanti sui turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 42 - PARTE GENERALE (Lavoro a turni/ lavoro a squadre) ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Gli addetti a mansioni discontinue e di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Art. 5 - Turni a scacchi
Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.
Essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione, le organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.
I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del concorde parere favorevole delle organizzazioni sindacali territoriali competenti.
Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione dell'1,64% sull' ERN.

DICHIARAZIONE A VERBALE
La normativa del presente articolo non è applicabile al settore bottoni.

Art. 6 - Assegnazione del macchinario
Le assegnazioni del macchinario dovranno essere effettuate tenendo presenti le esigenze della produzione, le possibilità di prestazioni degli operai in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto, al rendimento del lavoro, alle condizioni dell'ambiente di lavoro.
Le modifiche non temporanee dell'assegnazione del macchinario e delle conseguenti variazioni dell'assetto tecnico-organizzativo che comportino un aumento del carico di lavoro, saranno regolate dalla seguente procedura:
1) La Direzione aziendale, prima della nuova assegnazione di macchinario, comunicherà agli operai interessati (o parte degli operai stessi) e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o alla Commissione Interna le disposizioni studiate per l'attuazione in via sperimentale della nuova assegnazione.



2) La Direzione aziendale, contemporaneamente, tramite la propria associazione territoriale, comunicherà alle organizzazioni territoriali dei lavoratori la data di inizio dell'assegnazione in esperimento, la sua durata, il numero dei lavoratori interessati, nonché una indicazione sui criteri e sulle modalità della predisposta nuova assegnazione.
3) Dopo l'inizio dell'esperimento, previa acquisizione dei necessari elementi di giudizio, l'esame delle eventuali particolari situazioni di effettiva gravosità per i lavoratori non superate in sede aziendale, sarà demandato alle organizzazioni territoriali sindacali alle quali verranno in tal caso forniti i relativi elementi di valutazione.
Per dette particolari situazioni non può esservi, in via normale, l'acquisizione dei necessari elementi per la formulazione di un giudizio se non decorsi 20 giorni di esperimento.
4) Al termine dell'esperimento, la Direzione aziendale comunicherà per iscritto o per affissione ai lavoratori interessati ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o alla Commissione Interna, le indicazioni del lavoro da eseguire e le relative condizioni riguardanti la nuova assegnazione. Inoltre, tramite la propria Associazione territoriale, darà analoga comunicazione alle organizzazioni territoriali sindacali dei lavoratori.
Qualunque contestazione che non abbia trovato risoluzione nell'ambito aziendale, sarà rimessa all'opportuno esame in sede sindacale territoriale qualora una delle parti né faccia richiesta.
5) Per l'esame delle controversie demandate in sede territoriale, come previsto al punto 4) del presente articolo, le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni dei lavoratori competenti potranno farsi assistere da tecnici qualificati della materia e gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 9 - Parte Operai.
6) Nel caso di adozione di nuove forme di remunerazione a cottimo o ad incentivo, o di adeguamento di quelle esistenti in relazione alle diverse assegnazioni di macchinario, dovranno essere comunque applicate le norme previste dall'art. 8 - Parte Operai, sulla disciplina del cottimo.

CHIARIMENTO A VERBALE AL PUNTO 2)
Detta comunicazione ha finalità puramente informativa essendo ammesso l'intervento delle associazioni sindacali sull'esperimento in attuazione solo nei casi previsti ai punti 3) e 4) del presente articolo.

Art. 7 - Pulizia del macchinario
La pulizia del macchinario deve essere effettuata con l'osservanza delle

disposizioni di legge sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.
Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria e verrà come tale retribuita.

Art. 8 - Lavoro a cottimo

A) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo in relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni ed ai sistemi in uso nei vari settori. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.
Nel caso che le lavorazioni siano organizzate in linee a catena o a flusso continuo, con prestazioni vincolate all'osservanza di un ritmo predeterminato che richieda un rendimento superiore a quello richiesto dal lavoro ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo, sempreché questo sistema sia praticabile. Qualora non sia possibile praticare tariffe di cottimo, l'azienda dovrà corrispondere agli operai, le cui prestazioni sono vincolate come sopra detto, una percentuale di maggiorazione del loro minimo di paga contrattuale del 7,5% in tutti i settori.
Nulla è dovuto nel caso che la linea assolva un servizio ausiliario automatizzato o comunque non si verifichino le condizioni di cui al comma precedente.
B) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore al minimo di paga contrattuale stabilito per la categoria maggiorata del 7,5%. Tale condizione si presume adempiuta quando – essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo – detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 7,5%.
C) Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiungesse il guadagno minimo di cui al punto B), la retribuzione gli sarà integrata fino al raggiungimento dello stesso.
D) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:
1) Le indicazioni del lavoro da eseguire.
2) Il compenso unitario (tariffe di cottimo) corrispondente.
L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga, con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

E) Le tariffe di cottimo, nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici ed alle eventuali complessità delle lavorazioni) sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni; l'esperimento sarà seguito dal periodo di assestamento della tariffa di cottimo o di incentivo di durata non superiore a mesi due.

F) L'azienda comunicherà alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e, tramite la propria Associazione territoriale, ai Sindacati provinciali dei lavoratori all'atto di introduzione dei nuovi sistemi di cottimo o di incentivo nel caso di modifiche ai sistemi in vigore, solo i criteri generali applicati.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti minimo e massimo di maggiorazione dei tempi esecutivi e ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Nel caso di introduzione di lavorazioni a catena o a flusso continuo di cui al 2° comma del precedente punto A), le comunicazioni saranno fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono.

Tali comunicazioni avranno finalità informative essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.

G) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare la causa del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento.

H) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

I) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti.

A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito dell'azienda.

L) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

M) L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.
Nel caso in cui la liquidazione avvengo solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.
N) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale – sia per i cottimi e gli incentivi già in atto, sia per quelli di nuova introduzione – riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti organizzazioni territoriali.
Gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 9 - Parte Operai.
O) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto precedente, per le quali valgono le norme dell'articolo 5 - PARTE GENERALE.
P) Le decisioni assunte decorreranno dalla data di presentazione del reclamo.

Art. 9 - Comitati tecnici paritetici di accertamento
Nei casi previsti dagli art. 6, punto 5 e art 8, punto N) della Parte Operai, potrà essere costituito, di volta in volta, secondo le specifiche competenze, su richiesta dell'una o dell'altra parte, un Comitato paritetico per l'accertamento dei dati tecnici necessari ai fini della risoluzione della vertenza, secondo i quesiti di carattere tecnico concordati dalle suddette Associazioni.
Il Comitato sarà composto da uno a tre membri, nominati dalle Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori tra i dipendenti dell'azienda più qualificati dal punto di vista tecnico, ed altrettanti nominati dalla Direzione aziendale.
Le designazioni saranno notificate dall'una all'altra parte attraverso le rispettive Associazioni territoriali.
Il Comitato funzionerà collegialmente, nei limiti dei quesiti ad esso sottoposti, e concluderà gli accertamenti entro 15 giorni dallo scambio delle notifiche delle designazioni, salvo accordo delle Associazioni suddette per una proroga non eccedente altri 10 giorni.
L'azienda predisporrà quanto necessario perché il Comitato possa effettuare l'accertamento degli elementi tecnici ad esso demandati.
Quando il risultato dell'accertamento sia acquisito all'unanimità e rimuova i presupposti che avevano originato la controversia, questa si intenderà definita.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Avendo riguardo alle particolari caratteristiche organizzative dei settori tessili, le

Parti non hanno ritenuto possibile subordinare la costituzione dei Comitati tecnici paritetici di accertamento di cui al presente articolo alla presenza di un numero minimo di dipendenti occupati nelle aziende.

Art. 10 - Definizione di jolly

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Art. 11 - Giorni festivi - riposo settimanale

1. Sono giorni festivi i seguenti:
1) Capodanno, 1 gennaio;
2) Epifania, 6 gennaio;
3) Giorno dell'Angelo;
4) Anniversario Liberazione, 25 aprile;
5) Festa del Lavoro, 1 maggio;
6) Festa della Repubblica, 2 giugno;
7) Assunzione Maria Vergine, 15 agosto;
8) Ognissanti, 1 novembre;
9) Immacolata Concezione, 8 dicembre;
10) Santo Natale, 25 dicembre;
11) Santo Stefano, 26 dicembre;
12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

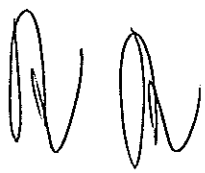
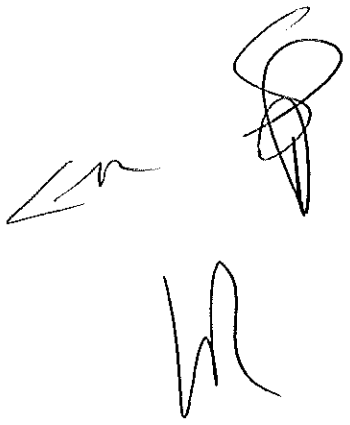
a) Quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

b) In caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate con la maggiorazione prevista dall'art. 40 - PARTE GENERALE.

c) In caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato e con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente ad 1/26 della retribuzione di fatto mensile ivi compresa, fino al 31 dicembre 1995, per

coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,38%.
d) La festività coincidente con altre festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.
La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.
Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio o all'apprendista, anche se risulti assente 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.
– Riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro.
– Sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica.
– Sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.
In caso di intervento della Cassa Integrazione Guadagni rimane a carico dell'azienda, limitatamente alle prime due settimane di sospensione, la differenza tra quanto corrisposto dell'ente previdenziale ed il normale trattamento di festività.
Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) per le quali il trattamento integrativo sarà ugualmente corrisposto dall'azienda anche oltre le due settimane di sospensione.
I trattamenti integrativi di cui ai due commi precedenti sono commisurati al 100% della retribuzione normale di fatto.
Il trattamento stabilito alle lettere c) e d) sarà ugualmente corrisposto all'operaio o all'apprendista che risulti assente dal lavoro per sospensione a qualunque causa dovuta – indipendentemente dalla volontà del lavoratore – da non oltre due settimane. Fano eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) che verranno ugualmente corrisposte anche oltre le due settimane di sospensione.

2. Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fluire di riposi compensativi pari a 8 ore per 4 giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977 n° 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985 n° 792. Dette giornate confluiranno nella banca ore di cui all'art. 41 - PARTE GENERALE. Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto negli ultimi 4 commi del successivo art. 12.
3. Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.
In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.
La festività nazionale del 4 novembre di cui alla legge 54/77, spostata alla prima domenica di novembre, darà diritto al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica, salvo gli assorbimenti e spostamenti di erogazione di cui all'art. 38 - PARTE GENERALE.

CHIARIMENTO A VERBALE
Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino di sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.
Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

Art. 12 - Ferie
Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.
Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana.
Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.
L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.
Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.
Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 90 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.
Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.
Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.
All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.
Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.



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

DICHIARAZIONE A VERBALE
In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

NORMA TRANSITORIA
Il presente articolo ha decorrenza dal 1 gennaio 1996. Per la definizione degli elementi della retribuzione fino al 31 dicembre 1995 si applica l'art. 37 - PARTE GENERALE del CCNL 4 giugno 1991. In conseguenza della decorrenza sopra specificata, fino al 31 dicembre 1995 saranno applicate le misure degli elementi aggiuntivi della retribuzione contenute nel CCNL 4 giugno 1991.

NORME PARTICOLARI PER I LAVORATORI MIGRANTI
Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, l'impresa, compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive, valuterà positivamente le richieste dei dipendenti che si trovino in tali circostanze, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi annui retribuiti, previsti dal presente contratto. Di norma, tali richieste dovranno riguardare periodi dell'anno non coincidenti con il periodo di fruizione collettive delle ferie annuali.
Le suddette richieste dovranno essere inoltrate, per iscritto, con un preavviso di almeno tre mesi dalla decorrenza del previsto periodo di utilizzo.

Art. 13 - Tredicesima mensilità
La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione delle ricorrenze natalizie nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto.
Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o quindicine.
Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito di previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad esclusione di quanto di competenza degli istituti assicurativi e previdenziali.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

NORMA TRANSITORIA
Il presente articolo ha decorrenza dal 1° gennaio 1996. Per la definizione degli elementi della retribuzione fino al 31 dicembre 1995 si applica l'art. 37 - PARTE GENERALE del CCNL 4 giugno 1991. In conseguenza della decorrenza sopra specificata, fino al 31 dicembre 1995 saranno applicate le misure degli elementi aggiuntivi della retribuzione contenute nel CCNL 4 giugno 1991.

Art. 14 - Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro
In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:
– Dal 1° al 3° giorno di malattia: il 50% della retribuzione normale di fatto.
– Dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale di fatto.
Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria sia straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.
Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia, il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla CIG.
Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.



Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.
Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato n. 5)
In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64 - PARTE GENERALE.
L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente Istituto, salvo conguaglio finale.
Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso ed alla presentazione del certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità al lavoro, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonché all'osservanza di quanto previsto all'art. 64 - PARTE GENERALE.
L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo, o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.
In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato del ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.
I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli istituti assicuratori.
Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.
Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64 - PARTE GENERALE, anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Sino al 31 dicembre 1995 nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre.
Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

NORMA TRANSITORIA
I trattamenti previdenziali previsti dal 1° comma ed alla DICHIARAZIONE A VERBALE decorrono dal 1° luglio 1992. Fino al 30 giugno 1992 restano in vigore i trattamenti assistenziali di cui all'art. 14 - Parte Operai, del CCNL 18 luglio 1995.

Art. 15 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio - operaie
In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione mensile di fatto per i primi 5 mesi, a partire dalle assenze per maternità obbligatoria iniziate a far data dall'1 agosto 1995.
Dal 1° gennaio 2005 il trattamento mutualistico per i periodi di assenza saranno integrati al 100% della retribuzione netta normale.
Formattato: Tipo di carattere: 12 pt
È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 DPR 25 novembre 1976 n. 1206, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.
Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.
Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Art. 16 - Risoluzione del rapporto e preavviso
L'azienda, l'operaio o l'apprendista che intendono risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.
Formattato: Tipo di carattere: 12 pt
Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di:
– 2 Settimane lavorative per gli operai di 3°, 3° bis, 4° e 5° livello.
– 1 Settimana lavorativa per gli altri operai.

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.
Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.
DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti Contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Art. 17 - Trattamento di fine rapporto
All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
Per anzianità maturata fino al 31 maggio 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° giugno 1982 e fino al 31 dicembre 1988, le quote annue da computare sono le seguenti:

dal 1° al 4° anno	8,32/30
dal 5° al 12° anno	12,49/30
dal 13° al 18° anno	16,65/30
oltre il 18° anno	30/30

Formattato: Interlinea singola

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.
A partire dal 1° gennaio 1989, gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operai sono equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

PARTE INTERMEDI

Art. 1 - Sospensione e riduzione del lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposta dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 2 - Giorni festivi - riposo settimanale

1. Sono giorni festivi i seguenti:
1) Capodanno, 1 gennaio;
2) Epifania, 6 gennaio;
3) Giorno dell'Angelo;
4) Anniversario Liberazione, 25 aprile;
5) Festa del lavoro, 1 maggio;
6) Festa Nazionale della Repubblica, 2 giugno;
7) Assunzione Maria Vergine, 15 agosto;
8) Ognissanti, 1 novembre;
9) Immacolata Concezione, 8 dicembre;
10) Santo Natale, 25 dicembre;
11) Santo Stefano, 26 dicembre;
12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa, ivi compresa, fino al 1° gennaio 1996, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,38%.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione di fatto, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione di fatto con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 40 - PARTE GENERALE.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per il lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.
In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'intermedio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.
2. Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fluire di riposi compensativi pari a 8 ore per 4 giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977 n° 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985 n° 792. Dette giornate confluiranno nella banca ore di cui all'art. 41 - PARTE GENERALE. Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto negli ultimi 4 commi dell' articolo 12 della parte operai.

CHIARIMENTO A VERBALE
Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino di sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.
Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti in altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

NORMA TRANSITORIA
Per la definizione degli elementi della retribuzione fino al 31 dicembre 1995 si rimanda al CCNL 4 giugno 1991.

Art. 3 - Ferie
Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:
– 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;
– 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
– 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.
Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.
Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di

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

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

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

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 2 - Parte Intermedi del presente contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

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

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

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

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

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva

corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

DICHIARAZIONE A VERBALE
In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

NORMA TRANSITORIA
Il presente articolo ha decorrenza dal 01 gennaio 1996. Fino al 31 dicembre 1995 si applica quanto previsto dall'art. 3 - Ferie Parte Intermedi del CCNL 4 giugno 1991.

NORME PARTICOLARI PER I LAVORATORI MIGRANTI
Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, l'impresa, compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive, valuterà positivamente le richieste dei dipendenti che si trovino in tali circostanze, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi annui retribuiti, previsti dal presente contratto. Di norma, tali richieste dovranno riguardare periodi dell'anno non coincidenti con il periodo di fruizione collettive delle ferie annuali. Le suddette richieste dovranno essere inoltrate, per iscritto, con un preavviso di almeno tre mesi dalla decorrenza del previsto periodo di utilizzo.

Art. 4 - Tredicesima mensilità
In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione. Per la determinazione delle stessa si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

Art. 5 - Trattamento economico in caso di malattia

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 64 - PARTE GENERALE, avrà diritto al seguente trattamento economico:

– corresponsione dell'intera retribuzione netta per i primi 4 mesi di ogni malattia;

– corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda. Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 - PARTE GENERALE, anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria sia straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

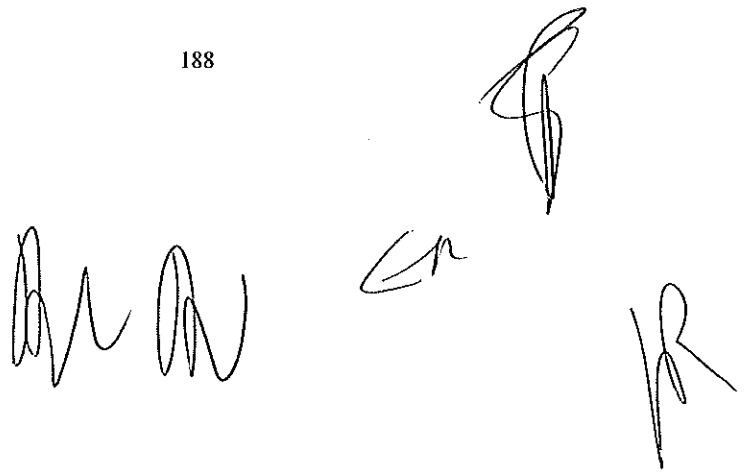
Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla CIG.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato n. 5).

CHIARIMENTO A VERBALE



Fino al 31 dicembre 1995, nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Art. 6 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione di fatto per i primi 5 mesi.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto.

Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

NOTA A VERBALE N. 1

Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differenti ad esse equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

NOTA A VERBALE N. 2

Per le lavoratrici intermedie già in forza al 27 settembre 1995 l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile di fatto per il 1° mese di assenza facoltativa "post-partum".

Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 5 - Parte Intermedi, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Art. 7 - Permessi

All'intermedio che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda può accordare permessi di breve durata, con corresponsione della retribuzione di fatto e senza computarli nel periodo di riposo annuale, nel caso in cui

l'intermedio abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

Art. 8 - Risoluzione del rapporto e preavviso

L'azienda o l'intermedio che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o dimissioni dell'intermedio non in prova è di:

– 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni.

– 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni.

– 2 mesi per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

A termine dell'art. 2118 del Codice Civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi al lavoratore licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti Contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore.

Art. 9 - Trattamento di fine rapporto

All'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalle legge 29 maggio 1982 n. 297, calcolato secondo i relativi criteri e modalità.

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

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 1 - Laureati e diplomati

L'impiegato laureato assunto in primo impiego per mansioni specificatamente

attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato ad un livello inferiore al 6° (5° per il settore bottoni).
L'impiegato diplomato da istituto industriale o da scuola media superiore, assunto in primo impiego per mansioni specificatamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato ad un livello inferiore al 5º (4º per il settore bottoni).
Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti concordano circa la opportunità che le aziende considerino prioritariamente la possibilità di sviluppo professionale di quei lavoratori che conseguano un titolo di studio che si inquadri nell'ambito delle proprie necessità ed evoluzioni organizzative.

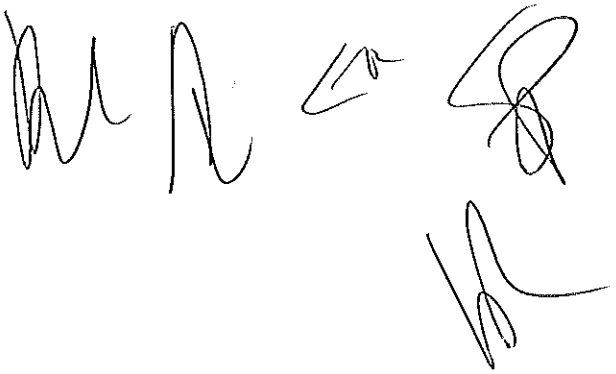
Art. 2 - Trattamento in caso di sospensione e riduzione di lavoro
Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione delle durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 3 - Giorni festivi - riposo settimanale
1. Sono giorni festivi i seguenti:
1) Capodanno, 1 gennaio;
2) Epifania, 6 gennaio;
3) Giorno dell'Angelo;
4) Anniversario Liberazione, 25 aprile;
5) Festa del lavoro, 1 maggio;
6) Festa Nazionale della Repubblica, 2 giugno;
7) Assunzione Maria Vergine, 15 agosto;
8) Ognissanti, 1 novembre;
9) Immacolata Concezione, 8 dicembre;
10) Santo Natale, 25 dicembre;
11) Santo Stefano, 26 dicembre;
12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.
Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa, ivi compresa, fino al 1° gennaio 1996, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa

percentuale dell'1,38%.
Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione di fatto, 2/26 di tale retribuzione.
Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione di fatto con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 40 - PARTE GENERALE.
Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per il lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.
Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.
In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.
2. Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fluire di riposi compensativi pari a 8 ore per 4 giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977 n° 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985 n° 792. Dette giornate confluiranno nella banca ore di cui all'art. 41 - PARTE GENERALE. Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto negli ultimi 4 commi dell' articolo 12 della parte operai.

CHIARIMENTO A VERBALE
Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino di sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.
Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti in altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

NORMA TRANSITORIA
Per la definizione degli elementi della retribuzione fino al 31 dicembre 1995 si rimanda al CCNL 4 giugno 1991.



Art. 4 - Ferie

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

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

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

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

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

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 3 - Parte impiegati e Quadri del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

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

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.
All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.
Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.
I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE
In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

NORME PARTICOLARI PER I LAVORATORI MIGRANTI
Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, l'impresa, compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive, valuterà positivamente le richieste dei dipendenti che si trovino in tali circostanze, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi annui retribuiti, previsti dal presente contratto. Di norma, tali richieste dovranno riguardare periodi dell'anno non coincidenti con il periodo di fruizione collettive delle ferie annuali. Le suddette richieste dovranno essere inoltrate, per iscritto, con un preavviso di almeno tre mesi dalla decorrenza del previsto periodo di utilizzo.

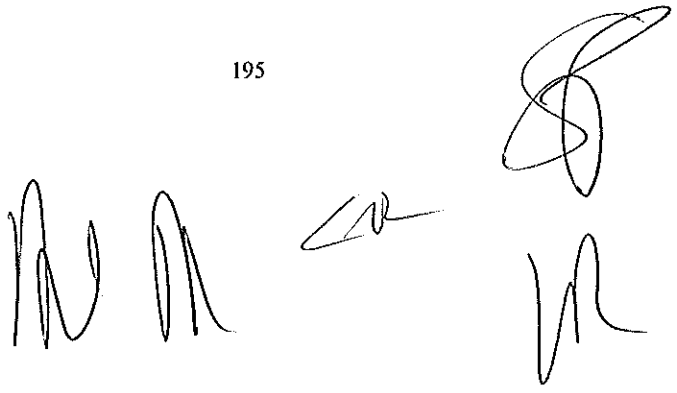
Art. 5 - Tredicesima mensilità
In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'impiegato una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono

In considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

Art. 6 - Indennità per maneggio denaro - cauzione
L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% dell'ERN della categoria di appartenenza.
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.

NORMA TRANSITORIA
Sino al 31 dicembre 1995 si applica quanto previsto dall'art. 6 del CCNL 4 giugno 1991.

Art. 7 - Trattamento economico di malattia
In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 - PARTE GENERALE, avrà diritto al seguente trattamento economico:
– corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi di ogni malattia;
– corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.
Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64 - PARTE GENERALE, anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.
Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria sia straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.



Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla CIG.
Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.
Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.
Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato n. 5).

CHIARIMENTO A VERBALE
Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

DICHARAZIONE A VERBALE
In caso di inquadramento previdenziale che preveda l'intervento economico di malattia a carico dell'istituto assicuratore la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia dovrà essere intesa come retribuzione netta.

Art. 8 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda è tenuta ad integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione di fatto per i primi 5 mesi.
L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.
È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25 novembre 76 n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.
Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

NOTA A VERBALE N. 1
Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differenti ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

NOTA A VERBALE N. 2
Per le lavoratrici impiegate già in forza al 27 settembre 1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile di fatto per il 1° mese di assenza facoltativa "post-partum".
Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 7 - Parte Impiegati, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Art. 9 - Permessi
All'impiegato che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda può accordare permessi di breve durata, con corresponsione della retribuzione di fatto e senza computarli nel periodo di riposo annuale, nel caso in cui l'impiegato abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

Art. 10 - Norme particolari per lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio
Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali si conviene di riconoscere, 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.
Al fine di favorire l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio verrà agevolata la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 11 - Norme particolari per i quadri
Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che,

partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con autonomia decisionale e discrezionale di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.
Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.
Gerarchicamente il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.
L'azienda è tenuta ad assicurare il quadro per "rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali", per un importo di 30 milioni ovvero nell'eventuale diverso importo che azienda e quadro riterranno concordemente commisurato a tale rischio.
È escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.
Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in procedimenti civili o penali, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalmente già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.
Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative-produttive dell'azienda, ai quadri è riconosciuta la possibilità di partecipare a corsi formativi specificatamente inerenti le mansioni svolte in azienda, per il miglioramento del loro livello di preparazione professionale.
Fermi restando i diritti derivanti dalla vigente normativa in materia di brevetti e diritti d'autore ai quadri è riconosciuta la possibilità di definire con l'azienda l'attestazione nominativa di brevetti e/o pubblicazioni realizzati col loro contributo.
Con la definizione di quadro di cui sopra le Parti convengono di aver dato attuazione a quanto previsto dalla legge n. 190/85.
Ai quadri viene riconosciuto il parametro contrattuale del 7° livello (8° livello dal 1.1.1994) nonché una indennità di E 51,6456 (£. 100.000) mese/lorde, che assorbirà, fino a concorrenza, quanto eventualmente già corrisposto, a qualunque titolo, a livello aziendale.

CHIARIMENTO A VERBALE
Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Art. 12 - Preavviso
Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna

delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato o quadro che abbia superato il periodo di prova:

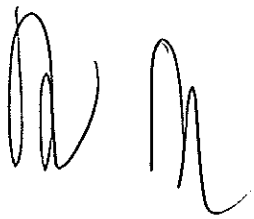
Anzianità di servizio	Mesi di preavviso secondo i livelli		
	livelli 8°-7°	livelli 6°-5°	livelli 4°-3°-2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

Formattato: Interlinea singola

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.
Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato o quadro licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle Parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.
La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al presente articolo deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso.
L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato o quadro un importo corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.
Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti Contratti collettivi nazionali di lavoro del settore

Art. 13 - Trattamento di fine rapporto
All'impiegato o quadro licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n 297, calcolato secondo i relativi criteri e modalità





Per anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta.

Formattato: Interlinea singola

Formattato: Interlinea singola

PARTE RETRIBUTIVA E INQUADRAMENTO
SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
8	2.091,53	32,71	2.124,24	32,71	2.156,96	32,71	2.189,67	98,14	229,00
7	1.976,20	30,57	2.006,77	30,57	2.037,34	30,57	2.067,91	91,71	214,00
6	1.852,43	29,00	1.881,43	29,00	1.910,43	29,00	1.939,42	86,99	203,00
5	1.735,46	27,29	1.762,75	27,28	1.790,03	27,28	1.817,31	81,85	191,00
4	1.643,15	25,71	1.668,86	25,71	1.694,58	25,71	1.720,29	77,14	180,00
3 bis	1.606,29	25,00	1.631,29	25,00	1.656,29	25,00	1.681,29	75,00	175,00
3	1.569,47	24,29	1.593,76	24,28	1.618,04	24,28	1.642,32	72,85	170,00
2bis	1.524,68	23,29	1.547,97	23,28	1.571,25	23,28	1.594,53	69,85	163,00
2	1.487,09	22,14	1.509,23	22,14	1.531,37	22,14	1.553,51	66,42	155,00
1	1.191,41	14,29	1.205,70	14,28	1.219,98	14,28	1.234,26	42,85	100,00

SETTORE CALZATURE

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	

8	2.101,57	32,71	2.134,28	32,71	2.167,00	32,71	2.199,71	98,14	229,00
7	1.952,58	30,57	1.983,15	30,57	2.013,72	30,57	2.044,29	91,71	214,00
6	1.802,85	29,00	1.831,85	29,00	1.860,85	29,00	1.889,84	86,99	203,00
5	1.713,30	27,29	1.740,59	27,28	1.767,87	27,28	1.795,15	81,85	191,00
4	1.643,40	25,71	1.669,11	25,71	1.694,83	25,71	1.720,54	77,14	180,00
3 bis	1.606,29	25,00	1.631,29	25,00	1.656,29	25,00	1.681,29	75,00	175,00
3	1.569,69	24,29	1.593,98	24,28	1.618,26	24,28	1.642,54	72,85	170,00
2bis	1.524,74	23,29	1.548,03	23,28	1.571,31	23,28	1.594,59	69,85	163,00
2	1.487,27	22,14	1.509,41	22,14	1.531,55	22,14	1.553,69	66,42	155,00
1	1.190,96	14,29	1.205,25	14,28	1.219,53	14,28	1.233,81	42,85	100,00

SETTORE PELLI E CUOIO

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
6	1.993,29	32,37	2.025,66	32,37	2.058,03	32,37	2.090,39	97,10	224,00
5	1.805,37	30,06	1.835,43	30,05	1.865,48	30,05	1.895,54	90,17	208,00
4s	1.688,33	27,75	1.716,08	27,74	1.743,82	27,74	1.771,56	83,23	192,00
4	1.643,49	25,87	1.669,36	25,86	1.695,22	25,86	1.721,09	77,60	179,00
3	1.577,46	25,00	1.602,46	25,00	1.627,46	25,00	1.652,46	75,00	173,00

2	1.495,04	23,12	1.518,16	23,12	1.541,28	23,12	1.564,40	69,36	160,00
1	1.191,38	14,45	1.205,83	14,45	1.220,28	14,45	1.234,73	43,35	100,00

SETTORE OCCHIALI

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
6	2.039,52	32,37	2.071,89	32,37	2.104,26	32,37	2.136,62	97,10	224,00
5	1.859,92	30,06	1.889,98	30,05	1.920,03	30,05	1.950,09	90,17	208,00
4s	1.722,68	27,75	1.750,43	27,74	1.778,17	27,74	1.805,91	83,23	192,00
4	1.647,69	25,87	1.673,56	25,86	1.699,42	25,86	1.725,29	77,60	179,00
3	1.574,01	25,00	1.599,01	25,00	1.624,01	25,00	1.649,01	75,00	173,00
2	1.487,06	23,12	1.510,18	23,12	1.533,30	23,12	1.556,42	69,36	160,00
1	1.190,27	14,45	1.204,72	14,45	1.219,17	14,45	1.233,62	43,35	100,00

SETTORE PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
8	2.049,63	33,68	2.083,31	33,67	2.116,98	33,67	2.150,65	101,02	229,00
7	1.875,35	31,47	1.906,82	31,47	1.938,29	31,47	1.969,76	94,41	214,00
6	1.780,88	29,85	1.810,73	29,85	1.840,58	29,85	1.870,43	89,55	203,00
5	1.692,85	28,09	1.720,94	28,09	1.749,02	28,09	1.777,11	84,26	191,00
4S									
4	1.639,69	26,47	1.666,16	26,47	1.692,63	26,47	1.719,10	79,41	180,00
3	1.561,69	25,00	1.586,69	25,00	1.611,69	25,00	1.636,69	75,00	170,00
2	1.477,08	22,79	1.499,87	22,79	1.522,67	22,79	1.545,46	68,38	155,00
1	1.191,01	14,71	1.205,72	14,70	1.220,42	14,70	1.235,12	44,11	100,00

SETTORE GIOCATTOLI

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
7	2.047,73	33,68	2.081,41	33,67	2.115,08	33,67	2.148,75	101,02	229,00
6	1.892,90	31,47	1.924,37	31,47	1.955,84	31,47	1.987,31	94,41	214,00
5	1.798,57	29,85	1.828,42	29,85	1.858,27	29,85	1.888,12	89,55	203,00
4s	1.698,93	28,09	1.727,02	28,09	1.755,10	28,09	1.783,19	84,26	191,00
4	1.657,83	26,47	1.684,30	26,47	1.710,77	26,47	1.737,24	79,41	180,00
3	1.585,61	25,00	1.610,61	25,00	1.635,61	25,00	1.660,61	75,00	170,00
2	1.502,64	22,79	1.525,43	22,79	1.548,23	22,79	1.571,02	68,38	155,00
1	1.204,43	14,71	1.219,14	14,70	1.233,84	14,70	1.248,54	44,11	100,00

SEZIONE II
CLASSIFICAZIONI DEL PERSONALE

Formattato: Allineato a sinistra, Interlinea singola

Formattato: Larghezza 17 cm, Altezza: 24 cm

Formattato: Interlinea singola

Nota all'indice

Riorganizzazione delle classificazioni ridefinite all'interno del CCNL del 4 maggio 2004, a modifica di quelle contenute nel CCNL del 19 maggio 2000.

Sono state uniformate le declaratorie ed esemplificazioni, ***relative a tutti i settori,*** per i lavoratori

- IMPIEGATI E QUADRI
- INTERMEDI

Sono state accorpate le declaratorie ed esemplificazioni, ***relative ai settori più affini,*** per i lavoratori

- OPERAI.

Esempio: A) Finimento serico
Esempio: B) Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
Esempio: C) Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di
Esempio: C) seta e della trattatura della seta.

In tali casi, nella stessa sezione, le mansioni comuni sono contraddistinte con la dicitura
Tutti i settori
Le mansioni tipiche di ogni sotto settore sono contraddistinte con la dicitura specifica propria del settore stesso.
Es: ***Finimento serico.***

INDICE

1 Declaratorie ed Esemplificazioni in vigore dal 1° APRILE 2003 per i lavoratori IMPIEGATI E QUADRI ***di tutti i settori*** ..... Pag. 272

2 Declaratorie ed Esemplificazioni in vigore dal 1° APRILE 2003 per i lavoratori INTERMEDI ***di tutti i settori*** ..... Pag. 277

3 Declaratorie ed Esemplificazioni in vigore dal 1° APRILE 2003 per i lavoratori OPERAI ***dei settori:***

3.1. Cotone ..... » 282

3.2. Lana ..... » 301

3.3. A) Feltro tessuto
B) Feltro battuto
C) Articoli da caccia ..... » 317

3.4. A) Canapa, lino semilavorati canapa macerata e stigliatura

canapa verde e grezza
B) Spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, del cocco e delle fibre dure similari e succedanee
C) Trecce e stringhe
D) Trecce e cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche ..... » 326

3.5. Tintoria, stamperia e finitura tessile, per conto proprio e per conto terzi ..... » 343

3.6. A) Finimento serico
B) Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
C) Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattatura della seta ..... » 354

3.7. Produzioni in serie di :
A) Abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - Camiceria
A) Biancheria personale e da casa
B) Confezioni in pelle e succedanei
C) Divise ed abiti da lavoro
D) Corsetteria
E) Cravatte
F) Sciarpe e foulards
G) Accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere ..... Pag. 375

3.8. Maglieria, calzetteria e tessuti a maglia ..... » 389

3.9. A) Tessili vari (nastri e tessuti elastici, maglie e calze elastiche, passamani, trecce e stringhe, tulli, pizzi, veli andalusa, tende, ricami a macchina, pizzi uso tombolo), accessori per filatura e tessitura, scardassi, amianteri, (compreso gruppo freni), tappeti, interfodere
B) Passamani
C) Scardassi
D) Tappeti ..... » 400

3.10 Nastri e tessuti elastici, maglie e calze elastiche ..... » 409

3.11. A) Tulli, pizzi, veli andalusa, tende
B) Ricami a macchina

C) Pizzi uso tombolo
D) Accessori per filatura e tessitura ..... » 415

3.12. A) Interfodere
B) Amianto (compreso gruppo freni)
C) Juta
D) Tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti ed indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare ..... »424

3.13. A) Feltro e cappello di pelo
B) Feltro e cappello di lana
C) Pelo per cappello
D) Berretti e copricapo diversi (non di paglia né di feltro) e di fodere e marocchini ..... » Pag. 434

3.14. Tessuto non tessuto ..... » 445

3.15. Bottoni ..... » 450

4 Declaratorie ed esemplificazioni per i lavoratori addetti all'industria delle Calzature..... » 455

5 Declaratorie ed esemplificazioni per i lavoratori addetti all'industria delle Pelli e Cuoio..... » 469

6 Declaratorie ed esemplificazioni per i lavoratori addetti all'industria delle Penne Spazzole e Pennelli..... » 480

7 Declaratorie ed esemplificazioni per i lavoratori addetti all'industria degli Occhiali..... » 486

8 Declaratorie ed esemplificazioni per i lavoratori addetti all'industria dei Giocattoli..... » 493

Con effetto dalla data di sottoscrizione della presente Intesa e nell'ambito di un comitato paritetico da costituirsi entro il 31/12/2014, le Parti si impegnano a rivedere entro i termini di vigenza del contratto a rivedere i profili attualmente presenti in contratto, eliminando quelli non più attuali e inserendone di nuovi.

1 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI IMPIEGATI E QUADRI DI TUTTI I SETTORI

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i dipendenti IMPIEGATI e QUADRI **di tutti i settori** in vigore dal 1° aprile 2003.

8° livello (Quadro)

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro (8° livello dal 1° gennaio 1994) i lavoratori con funzioni direttive che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Ai quadri potranno essere affidate la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente i quadri dipendono unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

7° livello

Appartiene a questo livello con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

– Responsabili del servizio amministrazione e/o finanza.
– Responsabili del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali.
– Responsabili della produzione, anche di unità operative autonome.
– Product managers (responsabili del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto).
– Responsabili del servizio commerciale.
– Responsabili del servizio EDP.
– Responsabili del servizio qualità di prodotto e/o processo.
– Responsabili del magazzino totalmente automatizzato.

NORMA TRANSITORIA

La determinazione dei requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle Parti con la stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro. In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

lavoratori interessati a far data dal 1 luglio 1987.

6° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

– Capi ufficio contabilità.
– Capi ufficio controllo di gestione.
– Capi ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera.
– Capi ufficio amministrazione del personale.
– Capi ufficio programmazione della produzione.
– Brand managers (capi ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto).
– Capi ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing).
– Capi reparto/sala di produzione o servizi equivalenti.
– Capi ufficio marketing.
– Analisti EDP.
– Capi laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche.
– Gestori di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett. e) del D.Lgs. 114/1998) o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione.

– Addetti ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori.

– Addetti amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni.
– Analisti tempi e metodi.
– Addetti all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative.
– Addetti alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno.
– Web managers.
– Segretari di direzione.
– Programmatori EDP .
– Coordinatori dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo.
– Assistenti al responsabile del magazzino totalmente automatizzato.
– Addetti alla programmazione della logistica.
– Analisti chimici/fisici di laboratorio.
– Addetti al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.
– Addetti contabilità clienti/fornitori.
– Addetti alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate.
– Addetti all'aggiornamento del sito Web.
– Coordinatori dell'attività dello spaccio aziendale.
– Operatori EDP.
– Addetti alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio.

3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.
– Addetti al servizio amministrazione.
– Addetti pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe.
– Addetti al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici.
– Addetti all'inserimento di testi nel sito Web.

– Addetti al servizio commerciale.
– Centralinisti/receptionists cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera.
– Commessi addetti alla vendita negli spacci aziendali.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

– Addetti a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.).
– Addetti alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali.
– Centralinisti/receptionists.

2 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI INTERMEDI DI TUTTI I SETTORI

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori INTERMEDI **di tutti i settori** in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione.

- Assistenti: ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello.
- Capi squadra area di manutenzione.

Produzioni in serie

- Capi magazzinieri.

Confezioni maschili

- Studio della composizione del disegno e determinazione del consumo con modello (cartone) già preparato o mediante utilizzo di apparecchi video computerizzati.
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.
- Sarti finiti che confezionano il capo completo.

Confezioni femminili

- Studio della composizione del disegno e determinazione del consumo con modello (cartone) già preparato o mediante utilizzo di apparecchi video computerizzati.
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'applombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.
- Confezione completa del capo.

Confezioni in pelle e succedanei
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.
- Addetti allo sviluppo dei modelli.
- Addetti alla formazione partite colori con autonomia operativa.

Impermeabili
- Studio della composizione del disegno e determinazione del consumo con modello (cartone) già preparato o mediante utilizzo di apparecchi video computerizzati.

Biancheria uomo - Biancheria donna
- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo con modello (cartone) già preparato o mediante utilizzo di apparecchi video computerizzati.

Abiti da lavoro
- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo con modello (cartone) già preparato o mediante utilizzo di apparecchi video computerizzati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
- Aiuti assistenti.
- Aiuti capo squadra area di manutenzione.

Produzioni in serie e bottoni
- Capigruppo istruttori che, lavorando manualmente, sono preposti alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi.

Produzioni in serie
Confezione in serie di Confezioni in serie di tutti i tipi, comprese divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi
- Addetti al taglio su segnato (*).

Confezioni di abiti casual-sportswear
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.
- Addetti/e al taglio su segnato (*).
- Impermeabili
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.

(*) Tali lavoratori acquistano il 4° livello dal 1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

Biancheria uomo
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.

Biancheria donna
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.

Busti e reggiseno

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello).
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.
- Studio del disegno (modellista) con determinazione del consumo con modello già preparato.

Cravatte

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombo del modello.
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie.
- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo con modello (cartone) già preparato.

3.1 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL COTONE

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria del cotone in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessività per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente una esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Stampa a macchina

- Capi macchina a stampa che operano indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obbiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:

a) Riparazione di quadri, cilindri e ritocco a pennelli.

b) Preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione.

c) Ripristino delle racle.

- Coloristi di stampa che determinano la ricetta, correggono ed approvano i colori con responsabilità di risultati e verificano sulle macchine i colori a campione.

Tintoria

- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono ed approvano i colori con responsabilità dei risultati.
- Tintori a tazza che svolgono autonomamente l'intero ciclo di tintoria, passando indifferentemente dall'una all'altra fibra e portando a conclusione di tintura tessuto con più fibre sintetiche e naturali che inoltre passano da un colore all'altro con responsabilità e autonomia assimilabile al ricettista di tintoria.

Ausiliari

- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi; stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre una esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Filatura - Tessitura - Tessitura Jacquard - Materiale da medicazione - Filati cucirini
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.

Magazzino
- Personale addetto alla programmazine e al controllo delle merci in magazzino.

Filatura
- Personale addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni.
- Coadiutori di assistenti di filatura.

Tessitura
- Aiuto assistenti: sono i lavoratori di oltre 20 anni che pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni svolgono mansioni di carattere superiore a quelle dei caricatelai.
- Tessitori a mano.
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.

Tintoria - Candeggio - Stamperia - Mercerizzazione - Finissaggio
- Capi macchina per la tintura in continuo.
- Ricettisti (si intendono coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare).
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Coloristi che tingono a campione filati e tessuti e che passano indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore.

Stampa a macchina

- Titolari o conduttori di macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro, a più colori.
- Incisori su mollette di acciaio, su cilindri di rame, in legno.
- Pressatori di mollette (releveurs); pressatori di cilindri di rame (molletteurs).
- Pantografisti.
- Stampatori a cilindri e rulli ad un colore e perrotine.
- Stampatori a tavolo con capacità di addestramento di altri lavoratori che svolge, con piena autonomia e responsabilità dei risultati, su tutti i tipi di disegno, e colore e di tessuto, compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze della lavorazione ed esegue il controllo della rispondenza del quadro rispetto al disegno originale in funzione della realizzabilità degli effetti sul tessuto.
- Tintori a tazza che svolgono in maniera autonoma e con piena responsabilità l'intero ciclo di tintoria.

Ausiliari

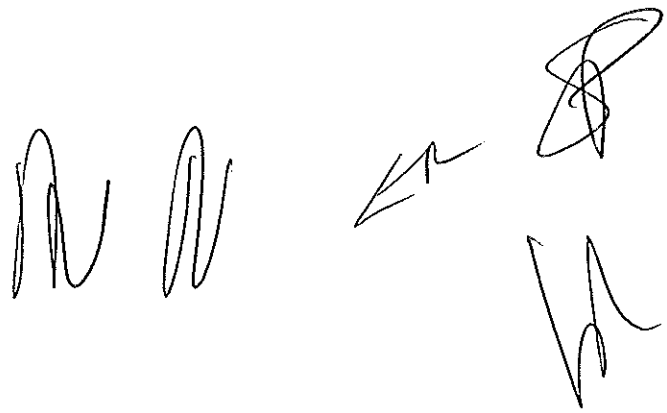
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Per i conduttori di generatori di vapore il tempo impiegato alla messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie entra a tutti gli effetti nel computo dell'orario di lavoro.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

3° bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessivi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Filati cucirini

- Meccanici di reparto, addetti tenters rocchetti.



Tessitura
- Addetti all'annodatura che effettuano anche le operazioni complete di avvio del telaio.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura dei tessuti in greggio o in fino.

Nobilitazione
- *Addetti all'impianto di depurazione delle acque, che effettuano i controlli e le relative correzioni.*

Filatura
- Addetti di laboratorio alle prove di: pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità ecc., sul cotone sodo.

3° livello
Magazzino
- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Controllo qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Filatura
- Capisquadra pulizia macchine.
- Molatori carde.
- Meccanici filatoi a turbina o rotore.
- Meccanici roccatrici automatiche.
- Caporali di mischia.

Laboratori di filatura
- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., con relativi calcoli ed annotazioni.

Tessitura
- Imbozzimatori - Imbozzimatori e cucinatori di bozzina.

- Passapezze.
- Annodatura catena a macchina.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Personale addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata.
- Addetti alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo.
- Personale addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura, preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento.
- Addetti al taglio del velluto liscio con molatura dei coltelli.
- Tessitori addetti alla produzione di tessuti quadrettati (*) - Tessitori addetti a telai jacquard (*) - Tessitori (*).

* Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dal 1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello sueperiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.

Tessitura Jacquard

- Leggitori di disegni a matrice o lisage - Tessitori velluti operati, quadretti o a bacchetta.
- Tessitori jacquard (*).

Tintoria - Candeggio - Stamperia - Mercerizzazione - Finissaggio

- Campionatori e provinatori di colori e quadri - Responsabili dell'archivio quadri e tamponi da stampa.
- Ordinatori e smistatori di magazzino con funzioni esclusive (senza compilazione di documenti amministrativi).
- Conduttori di bruciapelo - Conduttori di macchine per mercerizzare - Conduttori di autoclavi nel candeggio mohr - Conduttori di un clâpot che dosino e verifichino gli ingredienti dello stesso - Preposti alla dosatura e verifica degli ingredienti di candeggio su più clâpots, barche, vasche in genere e jiggers - Conduttori di barche, vasche in genere, jiggers che dosano e regolano gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate - Conduttori di macchine di purga in largo con preparazione di bagno - Conduttori di rameuses con foulard o racles - Conduttori di calandra con più di cinque cilindri - Conduttori di calandra a silk.
- Conduttori di asciugatoio con foulard o racles o aspiratrici - Conduttori di macchina Hot Flue e preparatori di bagni - Addetti alla preparazione di spessimenti, colori madre, tagli e miscela di colori finiti per stampa.
- Conduttori di vaporissaggio di stampa (autoclavi a stella, Mather Platt ed autoclavi in genere) - Conduttori di lavaggi di stampa in largo, in corda, garanze,

con preparazione di bagni - Pesatori in polvere e liquido di colori responsabili secondo ricetta - Conduttori di macchine a mandrinare - Conduttori di tamponatrici - Addetti all'impianto di depurazione dell'acqua che controllino la durezza ed effettuino le opportune correzioni - Preposti alla preparazione di amido o destrina - Preposti alla composizione degli stampi per impressione di marchio o diciture sulle testate delle pezze - Preposti all'assortimento colli secondo disposizioni ricevute - Preparatori di appretti responsabili secondo ricetta base o indicazioni ricevute - Stampatori al quadro responsabili del tavolo (sono gli operai che compiono le varie operazioni di stampa quali rapportatura impressione e rientranti) - Verificatori pezze al tavolo di spedizione o comunque per l'ultimo controllo - Arrotolatori, faldatori, piegatori, doppiatori,

* Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dal 1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello sueperiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.

misuratori, con verifica a taglio - Stampatori a carrello - Conduttori di macchine di stampa a quadro - Conduttori di macchine di candeggio continuo in corda o in largo (tipo Dupont) - Conduttori di macchine di stabilizzazione dimensionale del tessuto - Collaudatori della stabilità dimensionale del tessuto al lavaggio (bollitura avant e post Sanfor) - Conduttori di essiccatoi rapidi sottopressione, per filati in rocche, tops, subbi.

- Conduttori tintura in continuo, thermosol, pad-roll, pad-steam, polimerizzatrice.
- Molatori coltelli, tagliatura velluto.
- Conduttori finissaggi in solvente.
- Conduttori di autoclavi per tintura.
- Conduttori di jiggers per tintura.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetto alla cucina colori.
- Conduttori di cimatrici (esclusi i cimatori di sole cimosse).
- Conduttori di smerigliatrici.

Stampa a macchina

- Aiuto incisori (ajouristi).
- Ritoccatori di cilindri.
- Caporali alle macchine di stampa.
- Stampatori responsabili del tavolo (sono gli operai che compionole varie operazioni di stampa quali rapportatura, impressione e rientranti).

- Stampatori a carello manuale o meccanizzato con responsabilità del tavolo.

Reparti fotoincisione

- Responsabili alla impressione, albuminazione, divisione, a rapporto e spoglio dei cilindri - Responsabili alla corrosione chimica dei cilindri fotoincisi, comprese le operazioni di bitumatura e fusione.
- Ritoccatori di cilindri di fotomeccanica e finitori di incisioni incomplete.
- Responsabili alla impressione, spoglio, provinatura, e correzione di quadri - Aiuti fotografi, coadiutori dei fotografi in tutte le manipolazioni di fotografia senza responsabilità diretta.
- Preposti ai bagni galvanici di ramatura e cromatura - Responsabili della verniciatura e del ritocco dei quadri fotoincisi - Preposti al montaggio dei quadri - Impressionisti - Ritoccatori a pennello per quadri e per cilindri.

Filati cucirini

- Tenters rocchetti.

Fabbricazione materiale da medicazione

- Molatori carde.
- Conduttori di autoclavi e tini di candeggio per materiale da medicazione e linters che dosino e verifichino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate.

Ausiliari

- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Attrezzisti - Tornitori - Fresatori - Modellisti - Aggiustatori meccanici di reparto o di officina - Tubisti - Lattonieri - Saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive e prevalenti - Falegnami - Elettricisti - Avvolgitori elettrici - Muratori - Carpentieri - Conduttori di motrici termiche in genere - Cilindrai (riparatori di cilindri con tubetti di pelle già confezionati da altri) - Pettinisti (costruttori di pettini o addetti abitualmente alla riparazione dei pettini a telaio).
- Autisti addetti al trasporto merci.
- Autisti non addetti al trasporto merci.
- Infermieri professionali.
- Addetti a mansioni discontinue.
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.

2° bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Filatura

- Addetti alla movimentazione dei cotoni e alla disposizione delle mischie, con funzioni di controllo della rispondenza delle indicazioni qualitative ricevute.
- Addetti alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche o delle matasse.
- Addetti a una delle mansioni del ciclo di filatura esemplificate al secondo livello, chiamato continuativamente a collaborare alla formazione tecnico pratica di altro personale.

Filati Cucirini

- Meccanici di reparto, addetto tenters tubetti.

Tessitura

- *Addetti alla cernita a mano dei fili, in preparazione alla incordatura/annodatura.*
- *Addetti alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai.*

Nobilitazione

- *Addetti alla spalmatura dei tessuti.*
- *Addetti alla calandra con più di 5 cilindri.*
- *Addetti al mercerizzo con prelavaggio (bagnato su bagnato).*

2° livello

Magazzino

- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e confezione di merci.

Controllo qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Filatura

- Addetti alle levate - Addetti al cambiamento spole.
- Oliatori - Provinatori - Controlli titoli - Registratori - Spazzatamburi a spazzola e ad aspirazione pneumatica con apparecchi trasportabili - Aggiustapettini - Aiutanti molatori - Personale conduttore di carrelli elevatori o trasportatori a motore, a lavoro fisso.
- Operai ai battitoi - Addetti alle macchine condizionatrici filati - Montapettini - Cardatori e addetti alle carde - Spazzatamburi ad aspirazione pneumatica con apparecchi fissi - Pressapacchi.
- Addetti ai banchi - Addetti alle pettinatrici - Incassatori ed incestatori - Filati - Addetti ai rings - Addetti alle riunitrici - Addetti agli stiratoi - Gasatori filati - Battitori e torcimatasse agli stratorti (Hard Water) - Aspatori filati di aguglieria - Oliatori di fusi.
- Addetti alle macchine di mischia (apriballe, apritoio) - Addetti alle sfilacciatrici - Addetti al lupo - Ritiro filati - Porta tele - Addetti alle presse cascami - Addetti ai blenders e caricatura di celle di mischia - Porta vasi - Porta spole.
- Ritorcitori - Aspatori.
- Addetti alle binatrici - Addetti alle rocchettiere - Spolatori - Ribobinatori - Dipanatori matasse - Impaccatori matasse.
- Addetti alla linea carde con alimentazione diretta.
- Addetti pesatura produzione.
- Addetti controllo materiale alla lampada di Wood.
- Addetti recupero filato spole guaste.
- Addetti ripassatura fusi ritorto.
- Addetti ripassatura rocche gasato.
- Addetti pulizia manutenzione impianti condizionamento.
- Addetti controllo stribbie elettroniche.
- Addetti filatoi a rotore o turbina.
- Addetti alle roccatrici automatiche.
- Addetti ai ricambi spoloni rings con riparazione rotture.
- Addetti alla macchine condizionatrici filati, che effettua anche l'inserimento ed il ritiro del semilavorato.

Cascamifici
- Addetti al lupo nelle aziende cascamiere (escluse le filature).
- Addetti nei cascamifici alla sola alimentazione o caricamento di garnettatrici, sfilacciatrici e separatori.

Tessitura
- Registratori - Provinatori - Controllo titoli - Dispensa trame responsabili della distribuzione - Rammendatori - Tagliatori di velluti lisci.

- Caricatelai: sono i lavoratori normalmente addetti al caricamento dei telai e ad esempio alle operazioni di scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena.
- Cucinatori di bozzima - Addetti alla manutenzione dei pettini - Personale conduttore di carrelli elevatori o trasportatori a motore, a lavoro fisso.
- Addetti alla macchina pulitrice pezze - Oliatori di tessitura - Imballatori che attendono prevalentemente a tale mansione - Aiuto imbozzimatore (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni) - Faldatori, misuratori, doppiatori, arrotolatori.
- Orditori - Incorsatori - Tessitori addetti alla produzione di tessuti quadrettati (*) - Tessitori addetti a telai jacquard (*) - Tagliatori di velluti a costa.
- Tessitori (*) - Annodatori a mano e intorcitori - Addetti alla foratura e doppiaggio cartoni per disegni ratiers.
- Addetti al reparto imbozzimatura (solo quando esiste l'aiuto imbozzimatore) - Addetti alla pulitura e brunitura dei pettini - Portatrama - Aiuto manutenzione pettini.
- Addetti alle rocchettiere - Addetti alle binatrici - Spolatori - Ribobinatori.
- Incannatori e stracannatori - Confezionatori pezze (legatura, incarto, marcatura pezze ed etichette) - Marcatori difetti pezze - Pulitori pezze - Porgifili agli incorsatori (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni) - Annodatori di frange di copriletti e copritavoli - Mettilamelle.
- Addetti alla macchina per la passatura in pettine.
- Preparazione licciate per incorsatrice automatica.
- Addetti carica cantre.
- Addetti all'incorsatura semiautomatica.
- Addetti all'annodatura (per i primi 18 mesi).

Tessitura Jacquard

Aerografisti tessuti operati;
- Tessitori jacquard. (*)
- Addetti alla foratura e doppiaggio cartoni jacquard.

* Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2°.
- Addetti alla numerazione e la ripasso della legatura di disegni e cartoni jacquard. Tintoria - Candeggio - Stamperia - Mercerizzazione - Finissaggio - Campionaristi (sono gli operai che eseguono tutte le operazioni inerenti alla preparazione del materiale per il campionario, con adeguata conoscenza delle operazioni stesse).
- Stiratori a mano di confezioni - Rammendatori - Piegatori a mano di velluti.

- Operai tintori addetti agli apparecchi di tintura in pezza, in filo, tops, fiocco.
- Addetti alle spazzolatrici e alle arrotolatrici - Addetti al candeggio filati di fibre varie in tino o in vasca - Conduttori di macchine di purga in largo - Addetti ai clâpots, barche, vasche in genere e jiggers - Conduttori di calandre fino a cinque cilindri, water calandre, mangani, alzatrici o ramatrici semplici, centrifughe, macchine a creponare, macchine a goffrare, beetles, rompi-appretto in genere, smerigliatrici, rasatrici, felpatrici, garzatrici, foulards semplici o racles semplici per appretto e impregnazione - Addetti alle calandre in genere, esclusi i manovali e trasportatori - Conduttori di asciugatoi senza foulard o racles o aspatrici - Addetti alle alzatrici con spruzzatrici ed asciugamento a gas - Addetti alle aspiratrici - Conduttori di taglierine splitz - Conduttori di macchine per effetto moirè - Conduttori di tondeggiatrice - Addetti all'uscita del tessuto dal Mather Platt - Addetti ai lavaggi in largo o in corda - Addetti alle autoclavi di candeggio e alle autoclavi a stella - Addetti a macchine Hot-Flue - Addetti alla sorveglianza della cottura degli appretti - Stacciatori alla cucina colori per stampa - Imballatori che confezionano colli o casse responsabili unicamente del proprio lavoro - Conduttori della macchina stampatrice della cimossa - Addetti alla stampigliatura a mano ed a macchina delle testate delle pezze sia a clado che a tintia - Coadiutori stampatori a quadro senza responsabilità del tavolo - Addetti alla rameuses con foulard o racles - Addetti alla semplice piegatura, faldatura, doppiatura arrotolatura, senza verifica - Macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti - Addetti alle macchine di stabilizzazione dimensionale del tessuto - Addetti alle macchine di stampa a quadro - Addetti alle macchine di candeggio continuo in corda o in largo (tipo Dupont).
- Preparatori e sbattitori di filati delle varie fibre per l'asciugamento - Addetti al campionario - Orlatori di fazzoletti, federe, lenzuola, ecc. - Confezionatori di fazzoletti (assortitori, piegatori, stiratori a macchina) - Addetti alle faldatrici, misuratrici, doppiatrici, arrotolatrici meccaniche (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti) - Addetti allo stendaggio a mano (escluso lo stendaggio pesante).
- Tagliatori a mano a taglio rettangolare (come fazzoletti, federe, lenzuola, ecc.) - Passatori di fazzoletti- Confezionatori pezze (cucitura, legatura, incarto, etichettaggio, ecc.) - Cucitori di testane e cimosse.
- Addetti tintura in continuo, addetti thermosol, Addetti pad-rol, Addetti pad-steam, Addetti polimerizzatrice.
- Addetti carico/scarico macchina tagliatura velluti a coltello.
- Addetti macchina per mercerizzare.

Stampa a macchina
- Tracciatori al pantografo.

Reparti fotoincisione

- Archivisti di disegno a lucido.
- Operai coadiutori nella preparazione di cilindri e quadri - Operai coadiutori nelle operazioni annesse alla corrosione chimica dei cilindri fotoincisi.
- Operai smontatori di quadri vecchi da stampa - Tornitori, molitori, verniciatori e pulitori di cilindri.
- Cucitori per buratti e canape per quadri.

Filati cucirini

- Tenters tubetti - Tenters spagnolette.
- Provinatori - Registratori - Controllo titoli.
- Conduttori macchine lustraggio fino a filo - Conduttori macchine Elmo - Aspatori a mano per ricami - Controllo colori.
- Conduttori macchine Conant - Confezionatori matasse cotone per calze - Stiratori a macchina di filati- Verificatori - Addetti alla preparazione guide.
- Conduttori macchine automatiche per rocchetti - Conduttori macchine tubetti, spagnolette, gomitoli - Confezionatori matassine per ricami - Impacchettatori - Etichettatori a macchina - Cucitori di scatole
- Confezionatori di cartelle - Sceglitori - Consegna merce finita - Esecutori ordinazioni - Addetti alla preparazione della composizione del lustraggio.
- Addetti alla composizionbe brunitori.

Fabbricazione materiale da medicazione

- Capitavola di confezione.
- Imballatori scelti - Addetti ai separatori e buratti - Addetti ai Willow.
- Imballatori - Addetti alle sfilacciatrici per materiale idrofilo e cotoni - Addetti ai battitoi - Addetti agli essiccatoi - Cordatori e addetti alle carde.
- Addetti alla lavorazione garze iodoformio - Addetti alla lavorazione materiale da sutura - Addetti alle taglierine.
- Caricatori e scaricatori autoclavi e tini di condeggio - Addetti alle mischie.
- Piegatori su misura - Arrotolatori - Addetti alla lavorazione gesso - Cucitori - Addetti alla ramatura e calandratura - Addetti al carico meccanico degli essiccatoi.

Ausiliari

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operante sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili (Tornitori - Fresatori - Aggiustatori meccanici di officina o di reparto - Tubisti - Meccanici in genere - Lattonieri -

Falegnami - Elettricisti).
- Infermieri.
- Aiuto fuochisti.
- Addetti alla mensa e ristoro.
- Addetti a mansioni discuntinue o di semplice attesa o custodia.
- Portinai - Guardiani.
- Uscieri.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore Addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.
- Mansione comune a tutte le lavorazioni.
- Personale di manovalanza e pulizia.
- Filatura.
- Attaccacordine (*) - Cernita cascami (*) - Ritiro cascami dalle macchine (*) - Distribuzione e pulizia tubetti (*) - Addetti alle sfilacciatrici non di stracci e filati.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (2°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 1° livello.
- Addetti cambio anellini (*).
- Addetti alle stazioni B.V. per roccatrici automatiche (*).
- Addetti alla incellofanatura rocche (*).
- Addetti ai ricambi spoloni rings (*).

Tessitura
- Mettispole (*) - Porgifili agli incorsatori (per le età inferiori ai 18 anni), agli orditori, caricacantre (*) - Ritiro cascami dalle macchine (*) - Cernita cascami (*) - Distibuzione e pulizia tubetti (*).

Tintoria - Candeggio - Stamperia - Mercerizzazione - Finissaggio
- Addetti al carico e scarico di tintoria (*).

Filati cucirini
- Etichettatori a mano (*) - Piegatura scatole (*) - Scatolatori (*) - Fermafili (*) - Fasciatori (*) - Chiusura scatole (*) - Addetti al magazzino bobine (*) - Addetti al magazzino materiale di confezionatura.

Fabbricazione materiale da medicazione
- Confezionatori (impacchettatori, scatolatori, etichettatori, imbustatori, ecc.) (*).
- Ritiro cascami nei reparti (*) - Cernita cascami e stracci (*).

Ausiliari
- *Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.*
- *Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.*
- *Personale di manovalanza e pulizia.*

DEFINIZIONE JOLLY
Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.
L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello delle generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.
Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le declaratorie per i singoli livelli più sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.
Avvertenza: Per le mansioni non previste in una specifica tabella di lavorazione si farà riferimento nell'ambito del presente contratto alla relativa tabella nella quale le mansioni stesse risultano indicate.

INDENNITÀ DI MANSIONE
Ai lavoratori di seguito indicati ed appartenenti ai livelli pure indicati verrà

corrisposta a partire dal 1° luglio 1984 una indennità di mansione di Euro 5,16457 mensili, regolata ai sensi della norma sulla mensilizzazione (vedi allegato).

2° livello
Tessitori di tutti i comparti.

3.2 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA LANA

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori addetti all'industria della lana in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente una esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Ausiliari

- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.

Tintoria

- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità dei risultati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre una esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Ausiliari
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

Voci comuni a tutti i reparti
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.

Filatura a pettine
- Personale addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi e accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi.

Pettinatura
- Addetti alla classificazione con selezione degli stracci e/o della lana sucida.
-Personale addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni.
- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.

Tintoria
- Ricettisti (si intendono coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare).
- Filatura cardata.
- Personale addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni.

Orditura e Tessitura
- Tessitori a mano.
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e

responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.
- Personale addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi (regolatori telai).

Apparecchio
- Addetti ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita.

3° livello bis
Appartengono questo livello i lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Voci comuni a tutti i reparti
- Personale addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo.

Pettinatura
- Personale addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo.

Tintoria
- Personale addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino.

Ritorcitura
- Personale addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi.

Finissaggio
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio e in fino o su capo finito.

Orditura e tessitura
- Personale addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del tessimento.

- Personale addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio.

3° livello

Magazzino

- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Pettinatura

- Personale addetto alla conduzione di lavaggi di lane sucide con o senza asciugatoi con responsabilità della dosatura degli ingredienti.
- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo pettinatura.
- Personale addetto al rifascimento totale dei pettini compresa la montatura e la saldatura.
- Personale addetto alla ripassatura lana.

Filature a pettine

- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura a pettine.
- Personale addetto alla conduzione e messa a punto delle apparecchiature semiautomatiche per le levate ai filatoi.
- Personale addetto al rifacimento totale dei pettini compresa la montatura e la saldatura.

Filatura cardata

- Personale addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo stracci e/o lana e degodronaggio con responsabilità della dosatura degli ingredienti.
- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura Cardata.
- Personale addetto alla preparazione delle mischie con pesatura componenti e

dosatura additivi.

Orditura e Tessitura

- Personale addetto alla conduzione di imbozzimatrici con responsabilità della dosatura degli ingredienti.
- Personale addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo.
- Personale addetto alla conduzione di macchine per agofeltratura con regolazione e registrazione del ciclo.
- Personale addetto alla assegnazione e distribuzione filati.
- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Orditura e Tessitura.
- Personale addetto alla realizzazione di provini e/o campioni tessuti con relativi controlli e registrazione di macchina.
- Personale addetto ai lavori meccanici di costruzione, modifica e/o riparazione pettini telai.
- Personale addetto alla lettura e messa in carta disegni e/o battitura, preparazione e montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento.
- Personale addetto alla conduzione degli orditoi con sviluppo dei calcoli di portata.
- Personale addetto alla stima dei difetti pezze in greggio.
- Personale addetto alle macchine di tessitura.

Apparecchio

- Personale addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo pezze con responsabilità della dosatura degli ingredienti.
- Personale addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti con regolazione e registrazione macchina.
- Personale addetto alla conduzione di lavaggi a secco con regolazione e registrazione del ciclo.
- Personale addetto alla conduzione di macchine bruciapelo con regolazione e registrazione macchina.
- Personale addetto alla conduzione del ciclo completo di decatissaggio in autoclave.
- Personale addetto alla conduzione di asciugatoi con responsabilità della dosatura degli additivi e appretti.
- Personale addetto alla conduzione di cimatrici e/o garzatrici con regolazione e registrazione macchina.
- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Apparecchio.

- Personale addetto alla registrazione dei coltelli di cimatrici.
- Personale addetto alla stima dei difetti pezze.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio e in fino o su capo finito.

Tintoria
- Personale addetto alla conduzione del ciclo di stampa con preparazione e pesatura coloranti e additivi.
- Personale addetto alla pesatura droghe e coloranti e preparazione feltrini.
- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo.
- Personale addetto alle macchine di tintura in pezza.

Voci comuni a tutti i reparti
- Personale addetto alle macchine di registrazione pesi.
- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, condizionatura, ecc. con relativi calcoli e annotazioni.
- Personale addetto ai rilievi statistici.
- Personale addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate coxn responsabilità della dosatura degli ingredienti.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
- Autisti non addetti al trasporto merci.

Ausiliari
- Autisti addetti al trasporto merci.
- Personale addetto alla conduzione di motrici termiche.
- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Infermieri professionali.
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Follatura (personale con la responsabilità del gruppo di folloni).
- Tornitura di dischi (personale in grado di effettuare la sagomatura).

2° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine,

materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Filatura a pettine
- Personale addetto alla macchina che esegue operazione di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse.

Filatura cardata
- Personale addetto alla macchina che esegue operazione di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse.

Tintoria
- Personale addetto alle macchine lisciatrici con responsabilità di verifica e correzione bagno.

Orditura e tessitura
- Personale addetto al magazzino filati con compiti di alimentazione ai reparti di preparazione alla tessitura e tessitura e gestione dei ritorni di lavorazione.

2° livello
Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Magazzino
- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Pettinatura

- Personale addetto alle macchine di lavaggio di lane sucide con o senza asciugatoio.
- Personale addetto alle macchine centrifughe per estrazione dei grassi di lana.
- Personale addetto alle macchine di pettinatura, lisciatura, intersectings, vuota vasi.
- Personale addetto alle macchine converter e/o seydel.
- Personale addetto alle macchine di carderia.
- Personale addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana sucida e/o apritoi fiocco.
- Personale addetto alle operazioni di scartatura e/o debordaggio lana sucida e/o lavata.
- Personale addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde.
- Personale addetto alle operazioni di preparazione e riparazione pettini e spazzole con eventuale saldatura di parti.
- Personale addetto alle operazioni di preriscaldamento lane per la cernita.

Filatura a pettine

- Personale addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e/o decatissaggio.
- Personale addetto alle macchine di preparazione e di filatura a pettine, accoppiatura, ritorcitura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, copsatura.
- Personale addetto alle macchine converter e/o seydel.
- Personale addetto alle macchine stirovap.
- Personale addetto alle macchine di texturizzazione e/o elasticizzazione.
- Personale addetto alle operazione di preparazione e ripartizione pettini e spazzole con eventuale saldatura di parti.
- Personale addetto alle operazioni di regolarizzazione e rivestimenti cilindri.
- Personale addetto alle operazione di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse.
- Personale addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati.

Filatura cardata

- Personale addetto alle macchine di carbonizzo stracci e/o lana e degodronaggio.
- Personale addetto alle macchine di vaporisaggio, condizionamento umidificazione e/o decatissaggio.
- Personale addetto alle mischie e alle machhine di preparazione e di filatura cardata, accoppiatura, ritorcitura, roccatura, aspatura, dipanatura, gomitolatura,

copsatura.
- Personale addetto alle macchine di carderia.
- Personale addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana.
- Personale addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde.
- Personale addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse.
- Personale addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati.

Orditura e Tessitura
- Personale addetto alle macchine di accopiatura, ritorcitura, roccatura, spolatura, bobinatura.
- Personale addetto alle macchine per agofeltratura.
- Personale addetto alle operazioni di preparazione giunte orditura e/o alle macchine selettrici e/o porgifilo alle orditrici e/o alle incorsatrici.
- Personale addetto alle operazioni di incollaggio e imbozzimatura.
- Personale addetto alle operazioni di preparazione di licciate e pettini e/o alle armature di tessitura e lavori similari.
- Personale addetto alle operazioni di scaricamento degli orditoi con svolgimento ordito.
- Personale addetto alle operazioni di incorsatura a mano e/o a macchina.
- Personale addetto alle operazioni di alimentazione filati agli orditoi e/o ai telai.
- Personale addetto alle macchine di tessitura. (*)
- Personale addetto alle operzioni di pesatura e misurazione del tessuto greggio con relativa annotazione del peso e del metraggio.

Lavorazione lane da materasso
- Personale addetto alla selezione e/o cernita delle lane da materasso sucide e/o lavate.

Apparecchio
- Personale addetto alle macchine di carbonizzo pezze.
- Personale addetto alle macchine di follatura e/o lavatura panni.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.
- Personale addetto alle macchine di lavaggio a secco.
- Personale addetto alle macchine bruciapelo.

- Personale addetto alle macchine centrifughe, aspiratrici e asciugatoi.
- Personale addetto alle macchine di arricciatura, rameuses, calandre, decatissaggio, vaporissaggio, alzatrici, spazzolatrici, fissatrici, presse, rotolatura.
- Personale addetto alle macchine cimatrici e/o garzatrici.
- Personale addetto alle operazioni ausiliarie di decatissaggio in autoclave.
- Personale addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto finito con relativa annotazione del peso e del metraggio.
- Personale addetto alle operazioni di preparazione emulsioni, soluzioni, additivi, saponi.
- Personale addetto alle operazioni di pinzitura, smollettatura, noppatura, smacchiatura, debarratura e ritoccatura.
- Personale addetto alle operazioni di marcatura e segnatura difetti.
- Personale addetto alle operazioni di cucitura, scucitura e/o scritturazioni pezze a macchina.
- Personale addetto alle operazioni di nastratura, orlatura, frangiatura, taglio panni e coperte e altre operazioni similari di finitura.
- Personale addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni tessuti e/o coperte.

Tintoria
- Personale addetto alle macchine di decatissaggio, essiccazione, centrifugazione.
- Personale addetto alle macchine di tintura matasse, tops, fiocco e rocche e/o stampa vigoreux.
- Personale addetto alle macchine di tintura e vaporizzazione tessuti agofeltrati.
- Personale addetto alle macchine intersectings, mèlangeuses e/o liscatrici.
- Personale addetto alle operazioni ausiliarie di tintura e/o stampa.

Voci comuni a tutti i reparti
- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura e relative annotazioni.
- Personale addetto alle macchine di stampigliatura, fascettatura e/o riproduzione.
- Personale addetto alle operazioni di pulitura, oliatura e ingrassatura macchine.
- Personale addetto alle operazioni di pressatura e/o confezionatura prodotti.
- Personale addetto ai reparti e ai magazzini in genere con mansioni di pesatura e relativa annotazione.
- Personale conduttore di carrelli elevatori o trasportatori a motore.
- Personale addetto alle operazioni del ciclo acque reflue o trattate.

Ausiliari

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operante sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Personale addetto a lavori di verniciatura e/o rivestimento e/o coibentazione di macchinario, apparecchiature e/o attrezzature.
- Personale addetto alla conduzione di turbine idrauliche.
- Infermieri.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
- Guardiani - Portinai - Uscieri.

1° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.
Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:
Pettinatura
- Personale addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi.
- Personale addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole.
- Personale addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura.

Filatura a pettine
- Personale addetto alla spolatura a mano.
- Personale addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi.
- Personale addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole.
- Personale addetto alla cernita e/o pulizia tubetti.
- Personale addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura.

Filatura cardata
- Personale addetto alla spolatura a mano.
- Personale addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi.
- Personale addetto alla cernita e/o pulizia tubetti.
- Personale addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura.

Orditura e tessitura
- Personale addetto alla spolatura a mano.

- Personale addetto alla cernita e/o pulizia tubetti.

Tintoria
- Personale addetto al caricamento cestelli e/o vasche e a lavori vari di tintoria.

Voci comuni a tutti i reparti
- Personale addetto a lavori di pulizia e/o di manovalanza.
- Personale addetto alla movimentazione prodotti e materiali diversi senza la guida di mezzi motorizzati.
- Personale addetto alla confezionatura di contenitori di cartone.

Ausiliari
- Personale addetto alle fasi ausiliarie e/o di preparazione per interventi di costruzione, manutenzione, miglioria e modifica, revisione su e di macchinario, apparecchiature e/o attrezzature.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le declaratorie per i singoli livelli più sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

DEFINIZIONE DI JOLLY
Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.
L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.
Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

3.3 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DEL FELTRO TESSUTO
B) DEL FELTRO BATTUTO
C) ARTICOLI DA CACCIA

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria del feltro tessuto, del feltro battuto, e degli articoli da caccia in vigore dal 1° aprile 2003.

4° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre una esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
Ausiliari
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

Magazzino
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.

Feltro Tessuto

Feltro Battuto

Apparecchio

- Addetti ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita.

Feltro Tessuto

Filatura cardata

- Personale addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo di filatura cardata e semipettinata.
- Personale addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni.

Tessitura

-Personale addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto.

Agofeltratura

- Addetti alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura.

3° livello

Appartengono questo livello i lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori

Ausiliari

- Autisti addetti e non al trasporto merci.
- Personale addetto alla conduzione di motrici termiche.
- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Infermieri professionali.
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.

Magazzino

- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Feltro Tessuto
Follatura
- Personale addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti.

Tessitura
- Personale addetto alla conduzione di qualsiasi tipo di telaio.
- Personale addetto alle macchine di tessitura. (*)

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2°.

Rammendatura e giuntura
- Addetti a qualsiasi operazione di rammendo con autonoma capacità di ricostruire porzioni complete di tessuto e di giuntura a mano e/o a macchina e/o a clipper con grado di competenza che consenta di iniziare autonomamente la lavorazione.

Feltro Battuto
Feltro battuto
- Personale addetto alla composizione di dischi filtri e tubi (dipendenti con diretta responsabilità circa le dimensioni e la compatezza del manufatto).
- Follatura (personale con la responsabilità del gruppo di folloni).
- Tornitura di dischi (personale in grado di effettuare la sagomatura).

Feltro sintetico
- Quadrista C.T.E. e servizi.
- Primi operatori conduttore trattamento acque.
- Addetti preparazione coloranti e additivi.
- Conduttori ciclo tintura.
- Addetti preparazione soluzioni.

- Operatori linea impregnazione collante.
- Operatori linea estrazione componente di base fibra.
- Operatori molatura.
- Operatori agugliatura.
- Operatori esterni recupero solventi.
- Operatori polimero e analisi.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Magazzino

- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

Ausiliari

- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Feltro Tessuto

Tessitura

- Personale addetto alle macchine di tessitura (*).

Rammendatura e giuntura

- Rammendatura (personale che esegue tutti i lavori di rammendatura di feltri e di essiccatori cotone).
- Giuntura (personale che esegue tutti i lavori di giuntura di feltri e di essiccatori

cotone).

NOTA: Per tutti gli altri dipendenti non addetti alle prestazioni sopra richiamate, dovrà essere applicata, in relazione alle mansioni regolarmente svolte, la classificazione e relativo trattamento salariale previsto per il personale addetto all'industria della lana.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le declaratorie per singoli livelli più sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

Feltro Battuto

Feltro battuto

- Spazzatura e pulitura carde (personale anche con mansioni di registrazione).
- Personale macchinista alla valadora.
- Personale macchinista al macchinone.
- Follatura (personale responsabile di macchina).
- Personale macchinista alle feltatrici.
- Personale macchinista responsabile degli essiccatoi.
- Tornitura di dischi.
- Rifinitura feltri di lana e di pelo (personale responsabile delle macchine rameuses, calandre presse, cimatrici).
- Personale addetto alla turbinatura.
- Sovrapposizione veli dischi e tranciatura dischi con almeno 12 mesi di anzianità nel reparto).

Feltro sintetico

- Operatori ciclo vapore.
- Operatori servizi.
- Operatori trattamento acque.

Articoli da caccia

- Personale in servizio presso le aziende che alla data del presente contratto abbia almeno 12 mesi di anzianità e sia idoneo a tutti i lavori del reparto.

NOTA: Tutto il personale operaio di prima assunzione per le mansioni e

prestazioni lavorative più sopra elencate al 2° livello e fino a una anzianità di 12 mesi sarà retribuito con la paga mensile contrattuale del 1° livello.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le declaratorie per i singoli livelli più sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

1° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.
Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Tutti i settori
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le declaratorie per i singoli livelli più sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

DEFINIZIONE DI JOLLY
Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda. L'inquadramento del jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.
Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

Feltro Battuto
- Personale addetto ai lavori di follatura, acidatura, apparecchiatura.
- Personale addetto ai lavori di cardatura.
- Spazzatura e pulitura carde (personale senza mansioni di registrazione).

- Personale addetto ai lavori di pressatura.
- Personale addetto ai lavori di ramatura.
- Personale addetto ai lavori di tintoria.
- Personale addetto ai lavori di tranciatura.
- Personale addetto alla rifilatura la tavolo.

NOTA: Per tutto il personale ausiliario dovrà essere fatto riferimento all'inquadramento e alle retribuzioni stabilite per lo stesso personale ausiliario appartenente all'industria della lana.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le declaratorie per i singoli livelli più sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

3.4 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DELLA CANAPA, DEL LINO E DEI SEMILAVORATI CANAPA MACERATA E STIGLIATURA CANAPA VERDE E GREZZA
B) DELLA SPAGHERIA E CORDERIA IN FIBRE NATURALI SOFFICI E SINTETICHE, DEL COCCO E DELLE FIBRE DURE SIMILARI E SUCCEDANEE
C) DELLE TRECCE E STRINGHE
D) DELLE TRECCE E CAPPELLI DI PAGLIA, DI TRUCIOLO, E DI ALTRE MATERIE AFFINI DA INTRECCIO E DELLE TRECCE MECCANICHE

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria della canapa, del lino e dei semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza, della spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, del cocco e delle fibre dure similari e succedanee, delle trecce e stringhe, delle trecce e cappelli di paglia, di truciolo, e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche dal 1° aprile 2003.

5° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti o operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tutti settori
- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine.

Trecce e stringhe
Trecce e cappelli di paglia, di truciolo, e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche
- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di

tintura, correggono e approvano i colori con responsabili di risultati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure una consistente esperienza di lavoro.

- Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.

Trecce e stringhe

Trecce e cappelli di paglia, di truciolo,e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche

- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono ed approvano i colori con responsabilità di risultati.

Tutti i settori

Magazzino

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino

Ausiliari

- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

Canapa, lino e semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza

Spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, cocco e fibre dure similari e succedanee

Tessitura
- Tessitori a mano.
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.

3° livello bis
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Lino - Canapa
- Conduttori delle macchine per candeggio e tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti.

Trecce e cappelli di paglia, di truciolo,e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche
- Addetti alla pressatura ed apprettatura delle qualità extrafini (Panama Montecristi - Treccia finissima).
- Addetti alla cucictura treccia di qualità extrafine.
- Addetti ai rapporti esterni per il controllo qualità merci rientrate da lavorazioni c/o terzi.

3° livello
Tutti i settori
Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetto al trasporto merci.
- Autisti non addetti al trasporto merci.
- Infermieri professionali.

Magazzino
- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e

correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Canapa, lino e semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza
Spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, cocco e fibre dure similari e succedanee
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fiocco su capo finito.

Filatura - Spagheria - Corderia - Lavorazione fibre dure, similari e succedanee
- Capi macchina estrusori.
- Conduttori vasche candeggio e tintoria.
- Capo macchina corderia all'aia e automatica.
- Fresatori cilindri per la filatura a umido.
- Tornitori cilindri legno per la preparazione e filatura a secco.
- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., con relativi calcoli e annotazioni.

Tessitura
- Lavoratori di oltre 20 anni che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono mansioni di carattere superiore a quello dei caricatelai.
- Annodatori catene a macchina.
- Conduttori di barche, vasche in genere e jiggers, che dosino o regolino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate.
- Controllo pezze con mansioni di carattere generale.
- Imbozzimatore di tessitura.
- Pettinai non costruttori di pettini.
- Preposti alla dosatura e verifica degli ingredienti di candeggio su più clâpots, barche, vasche in genere e jiggers.
- Personale addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo di calcoli di portata.
- Addetti alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo.
- Personale addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura, preparazione mantaggio cartoni e/o scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento.

- Tessitori (*).
- Tessitori tubi incendio (*).

Ausiliari specializzati e generici
- Compositori tipografici - Cilindrai (riparatori di cilindri con tubetti di pelle già confezionati da altri) - Pettinisti (costruttori di pettini o addetti abitualmente alla riparazione dei pettini a telaio).
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2°.
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore.
- Autista addetto al trasporto merci.
- Autista non addetto al trasporto merci.
- Infermiere professionale.

Semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza
- Cordai esterni.
- Gargiolai.
- Pettinatori a mano.
- Sceglitori.

Trecce e stringhe
- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime.
- Distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione.

Trecce e cappelli di paglia, di truciolo, e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche
1° gruppo
Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce meccaniche
- Tintori.

2° gruppo
Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio
- Addetti alla selezionatura e attigliatura di trecce e cappelli.
- Addetti alla tiratura e stiratura a mano di cappelli sulla forma.
- Addetti alla informatura di cappelli capaci di eseguire qualsiasi operazione di

pressatura.

2° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Trecce e cappelli di paglia, di truciolo, e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche

- Meccanici di reparto specialisti nella modifica, manutenzione e piccole riparazioni di impianti e macchinari.

2° livello

Tutti i settori

Magazzino

- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

Qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Ausiliari

- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Canapa, lino e semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza

Spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, cocco e fibre dure similari e succedanee

Filatura - Spagheria - Corderia - Lavorazione fibre dure, similari e succedanee

- Addetti al candeggio e tintoria (senza responsabilità specifica della lavorazione).

- Addetti ai magazzini.
- Addetti alla riparazione Gills e Pettini.
- Aiutanti di capo macchina di corderia all'aia.
- Assortitori.
- Nuscolai e Fiscolai.
- Breakeratori.
- Ammorbidatori.
- Imballatori.
- Impaccatori.
- Lucidatori spaghi.
- Personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore.
- Capilevate (preposti all'effettuazione delle levate con operazioni analoghe, con esclusione di mansioni superiori).
- Rampinatori carde.
- Addetti agli essiccatoi e trasporti relativi.
- Strappatori e tagliatori.
- Trasportatori bobine, rocchetti e vasi.
- Addetti all'estrusione.
- Addetti ai banchi a fusi.
- Addetti alle Goods.
- Addetti alla corderia, automatica e trecce.
- Addetti ai filatoi automatici di fibre dure.
- Aspatori.
- Addetti alle carde.
- Combinatori di assortimento.
- Filatori a umido.
- Filatori a secco.
- Gomitolatori.
- Impaccatori gomitoli con controllo.
- Legatori matasse.
- Manellanti.
- Operatori alle macchine di provinatura.
- Pesatori.
- Pettinatori a macchina.
- Squadratori.
- Stenditori.
- Torcitori.
- Trasportatori Addetti ai reparti.
- Trecciatori per refe calzaturificio.
- Addetti agli stiratori.

- Addetti alle roccatrici.

Tessitura
- Addetti alla alzatrice.
- Addetti alle autoclavi di candeggio.
- Addetti al bruciapelo.
- Addetti al candeggio.
- Addetti ai clâpots, barche, vasche in genere e jiggers, tutti senza responsabilità di dosatura.
- Addetti alla copiatura ed alla lettura dei disegni jacquard.
- Addetti alla impermeabilizzazione.
- Addetti ai lavaggi in largo o in corda.
- Addetti alla tintoria.
- Aiuto imbozzimatori (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni di età).
- Aiuto pettinai.
- Apprettatori di tessuti.
- Asciugatori di tessuti.
- Calandratori.
- Candeggiatori.
- Carica telai (sono i lavoratori normalmente addetti al caricamento dei telai e, ad esempio, alle operazioni di scarico del subbio vuoto, carico del subbio nuovo, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, cambio delle spade e dei tacchetti).
- Conduttori bruciapelo.
- Conduttori di carrelli elevatori o trasportatori a motore.
- Cucinatori di bozzima.
- Distributori di subbi a telaio, quando non si tratti di solo trasporto.
- Imballatori.
- Impermeabilizzatori.
- Manganatori.
- Misuratori.
- Oliatori di tessitura.
- Piegatori (timbratura e metraggio).
- Preparatori (smistamento pezze).
- Pressatori.
- Rasatori.
- Spruzzatori.
- Stinditori tessuto.
- Subbiatori.
- Tintori.

- Addetti agli apparecchi di tintura in pezze e in filo.
- Vaporizzatori pezze.
- Addetti alle allargatrici.
- Addetti alla numerizzazione ed al ripasso della legatura di disegni e cartoni jacquard.
- Addetti alla preparazione dei campioni.
- Addetti al reparto imbozzimatura (ove esista l'aiuto imbozzimatore).
- Annotatori di catene a mano.
- Carica cantre e porgifilo alla incorsatura.
- Confezionatori pezze (legatura, incarto, marcatura, etichettaggio).
- Controllo tubi incendio.
- Cucitori semplici.
- Guardafili all'imbozzimatura.
- Incannatori di tessitura.
- Incorsatori con lettura di armatura.
- Marcatori difetti pezze.
- Operatori alle macchine di provinatura, stagionatura e prove dinamometriche.
- Orditori.
- Orlatori a giorno.
- Orlatori semplici.
- Pinzatori pezze.
- Pulitori pezze.
- Rammendatori.
- Rammondini.
- Tagliatori a mano a taglio rettangolare (come fazzoletti, federe, lenzuola, ecc.).
- Tessitori (*).
- Tessitori tubi incendio (*).
- Trasportatori addetti ai reparti.

Semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza

- Accompagnatori.
- Addetti alla corderia esterna.
- Ammarratori.
- Aspiranti sceglitori.
- Cordai interni.
- Gramolatori di lungo tiglio.
- Imballatori.
- Macchinisti.
- Facchini interni.
- Personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore.

- Pressatori.
- Sceglitori di gargiolo.
- Scegliotri di stoppa macerata.
- Scuotitori.
- Stigliatori.
- Strappini.
- Tagliatori.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2°.
- Bicordolai.
- Cardatori Addetti al carico.
- Cardatori non Addetti al carico.
- Mannellanti.

Trecce e stringhe
- Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Messa in macchine per stringhe trecce - Imballo.
- Cernita e preparazione merci in partenza - Lavorazione ciniglia - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi.
- Incannatura - Spolatura - Piegatura - Intorcitura - Binatura - Roccatura - Confezione - Puntalaggio - Misuratura - Lucidatura - Preparazione e dipanatura filato lucido - Addetti alle macchine da treccia e da crochet - Aiuto apprettatura tessuti bassi.

Trecce e cappelli di paglia, di truciolo, e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche
1° gruppo
Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce meccaniche
- Cellorighisti, racellisti e articoli simili.
- Fissaggio e appretto.
- Addetti alla tintoria.
- Addetti alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine su qualsiasi forma di paglia e di altre materie.

2° gruppo
Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e di cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio
- Addetti alle vasche di tintoria e candeggio aventi anche mansioni di carico e

scarico e lavori vari che svolgono mansioni richiedenti una specifica o normale preparazione.
- Addetti alla informatura di cappelli che eseguono operazioni semplici o parziali di pressatura.
- Addetti alla ricezione di trecce e cappelli.
- Addetti alle vasche di tintoria e candeggio aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgono mansioni che non richiedono una specifica nè normale preparazione.
- Addetti all'apprettatura, incollatura e tuffatura.
- Addetti alla centrifuga e agli essiccatoi esclusi i lavoratori adibiti al trasporto del materiale.
- Addetti alla smarcatura, lavatura e zeccolatura di cappelli nostrali.
- Addetti alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine su qualsiasi forma di paglia e di altre materie.
- Addetti alla confezione del campionario su modelli predisposti.
- Addetti alla guarnitura eseguita interamente a mano di cappelli esotici fini quali, ad esempio, panama, balibuntal e simili.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Tutti i settori
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.
- Mansioni, suddivise per settori, cui si applica il secondo comma della declaratoria.

Canapa, lino e semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezza

Spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, cocco e fibre dure similari e succedanee

Filatura - Spagheria - Corderia - Lavorazione fibre dure similari e succedanee
- Scaricatori.
- Sbattitori.
- Smagliatori.

- Spolatori.
- Stopparoli.

Tessitura

- Cernita cascami.
- Portaspole.
- Preparatori di licci e pettini.
- Pulitori di licci e pettini.
- Spolatori.
- Stracannatori.

Trecce e cappelli di paglia, di truciolo, e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche

1° gruppo - Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce meccaniche

- Nastrificazione.
- Ranellama e simili.
- Tagliatura.
- Trecciatura.
- Addetti alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine e media su forme normali, in paglia ed altre materie simili.
- Asciugatura (*).
- Aspatura (*).
- Bobinatura, rocchettatura, spolatura (*).
- Goffratura (*).
- Incannaggio (*).
- Pettinatura (*).
- Ritorcitura (*).
- Addetti alla cucitura di semplice esecuzione di cappelli e lavori diversi ordinari di paglia e di altre materie (*).

(*) Tali lavoratori passeranno al livello superiore dopo 18 mesi di permanenza nel 1° livello.

2° gruppo - Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

- Addetti alla guarnitura eseguita a mano e a macchina di cappelli ed altri lavori di paglia e di materie simili, di qualità fine e media.
- Addetti alla aggiustatura e sottomettitura di cappelli nostrali.
- Addetti alla cucitura di cappelli e lavori diversi di qualità fine e media su forme normali in paglia ed altre materie simili.
- Addetti all'applicazione a mano di guarnizioni mediante incollatura e punti metallici

(*).
- Addetti alla addozzinatura di trecce e cappelli (*).
- Addetti alla cucitura di semplice esecuzione di cappelli e lavori diversi ordinari di paglia e di altre materie (*).
- Addetti all'avviatura a mano di cappelli (*).
- Addetti alla guarnitura eseguita a macchina di cappelli e altri lavori ordinari di paglia, truciolo, raffia, ecc. (*).
- Manovalanza in genere.

DEFINIZIONE DI JOLLY
Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda. L'inquadramento del jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte. Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

INDENNITÀ DI MANSIONE
Ai lavoratori di seguito indicati ed appartenenti ai livelli pure indicati verrà corrisposta a partire dal 1 aprile 2003 un'indennità di mansione di Euro 5,16457 mensili, regolata ai sensi della norma transitoria sulla mensilizzazione (vedi allegato).

2° livello
- Tessitori di tutti i comparti (escluso lana e feltro).

(*) Tali lavoratori passeranno al livello superiore dopo 18 mesi di permanenza nel 1° livello.

3.5 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA TINTORIA, STAMPERIA E FINITURA TESSILE, PER CONTO PROPRIO E PER CONTO TERZI

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le

declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile, per conto proprio e per conto terzi, in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tintoria

- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinando il ciclo di tintura, correggono ed approvano i colori con responsabilità dei risultati.
- Tintori a tazza che svolgono autonomamente l'intero ciclo di tintoria, passando indifferentemente dall'una all'altra fibra e portando a conclusione di tintura tessuto con più fibre sintetiche e naturali e che inoltre passano da un colore all'altro con responsabilità ed autonomia assimilabile al ricettista di tintoria.

Stampa

- Capi macchina a stampa che operano indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:

a) riparazione di quadri, cilindri e ritocco a pennelli;
b) preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione;
c) ripristino delle racle.

- Coloristi di stampa che determinano la ricetta, correggono ed approvano i colori con responsabilità di risultati e verificano sulle macchine i colori a campione.

Fotoincisione - incisione

- Incisori di cilindri in rame.
- Responsabili della messa a punto della corrosione dei cilindri di rame.

Ausiliari

- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti

elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici programmatori elettronici di macchina.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tintoria, candeggio, stampa, mercerizzazione, finissaggio

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intende coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare).
- Capi macchina per la tintura in continuo.
- Coloristi che tingono a campione filati e tessuti e che passano indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore.
- Stampatori a tavolo con capacità di addestramento di altri lavoratori che svolgono, con piena autonomia e responsabilità dei risultati, su tutti i tipi di disegno, di colore e di tessuto, compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze della lavorazione ed esegue il controllo della rispondenza del quadro rispetto al disegno originale in funzione della realizzabilità degli effetti sul tessuto.

Stampa a macchina

- Titolari o conduttori di macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro, a più colori.

Fotoincisione - Incisione

- Incisori di qualsiasi disegno su molette, su placche di metallo.
- Molettatori su cilindri di rame o di acciaio.
- Rilevatori da qualunque moletta.
- Pantografisti.
- Lucidisti o rapportisti.

Ausiliari

- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi

frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Fuochisti patentati.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti).
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Tintoria, candeggio, stampa, mercerizzazione, finissaggio
- Addetti alla cucina colori.
- Molatori e registratori di tondeggiatrici e garze.
- Campionatori e provinatori di colori, quadri e cilindri.
- Responsabili dell'archivio quadri e cilindri di stampa.
- Ordinatori e smistatori di magazzino con funzioni esclusive (senza compilazione di documenti amministrativi).
- Conduttori di bruciapelo.
- Conduttori di macchine per mercerizzare.
- Conduttori di apparecchi a pressione per la preparazione e tintura di filati e tessuti.
- Conduttori di autoclavi nel candeggio.
- Conduttori di clâpots che dosino e verifichino gli ingredienti.
- Preposti alla dosatura e verifica degli ingredienti di candeggio su più clâpots, barche, vasche in genere e jiggers.
- Conduttori di barche in genere, jiggers che dosino e regolino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate.
- Conduttori di macchine di purga in largo con preparazione di bagno.
- Conduttori di rameuses con foulard o racles.
- Conduttori di calandre.
- Conduttori di cimatrici (esclusi i cimatori di sole cimosse).
- Conduttori di smerigliatrici.
- Conduttori di asciugatoio con foulard e racles e aspiratrici.
- Conduttori di macchine Hot-Flue e preparatori di bagni.
- Addetti alla preparazione di spessimenti, colori madre, tagli e miscele con colori

finiti per stampa.
- Conduttori di vaporissaggio di stampa.
- Conduttori di lavaggi di stampa in largo, in corda, garanze, con preparazione di bagni.
- Pesatori in polvere e liquido di colori responsabili secondo ricetta.
- Conduttori di macchine di ossidazione per nero.
- Conduttori di macchine a mandrinare.
- Addetti all'impianto di depurazione dell'acqua che controllino la durezza ed effettuino le opportune correzioni.
- Preposti all'assortimento colli secondo disposizioni ricevute.
- Preparatori di appretti responsabili secondo ricette base o indicazioni ricevute.
- Stampatori al quadro responsabili del tavolo (sono gli operai che compiono le varie operazioni di stampa quali rapportatura, impressione e rientranti).
- Stampatori a carrello manuale o meccanizzato con responsabilità del tavolo.
- Verificatori pezze al tavolo di spedizioni e comunque per l'ultimo controllo.
- Arrotolatori, faldatori, piegatori, doppiatori, misuratori con verifica e taglio.
- Conduttori di macchine di candeggio continuo in corda o in largo.
- Conduttori di macchine di stabilizzazione dimensionale del tessuto.
- Collaudatori della stabilità dimensionale del tessuto al lavaggio (bollitura prima e dopo la sanforizzazione).
- Coadiutori di essiccatoi rapidi sotto pressione per filati in rocche, tops, subbi.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in filo o su capo finito.

Stampa a macchina
- Coadiutori del capo macchina di stampa.

Fotoincisione - Incisione
- Fotoincisori.
- Aiuto incisori (ajouristi).
- Ritoccatori di cilindri.
- Responsabili all'impressione, albuminazione, divisione e rapporto e spoglio dei cilindri.
- Responsabili della corrosione chimica dei cilindri fotoincisi, comprese le operazioni di bitumatura e fusione.
- Ritoccatori di cilindri di fotomeccanica e finitori di incisioni incomplete.
- Responsabili all'impressione, spoglio, provinatura e correzione dei quadri.
- Aiuto fotografi.
- Preposti ai bagni galvanici di ramatura e cromatura.
- Responsabili della verniciatura e del ritocco dei quadri fotoincisi.

- Preposti al montaggio di quadri.
- Impressionisti.
- Ritoccatori a pennello per quadri e per cilindri.

Magazzino
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetto e non al trasporto merci.
- Infermieri professionali.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Tintoria, candeggio, stampa, mercerizzazione e finissaggio
- Campionaristi (sono gli operai che eseguono tutte le operazioni inerenti alla preparazione del materiale per il campionario, con adeguata conoscenza delle operazioni stesse).
- Tintori addetti agli apparecchi di tintura in pezza, in filo, tops, fiocco.
- Addetti alle macchine per mercerizzare.
- Addetti alle spazzolatrici e alle arrotolatrici.
- Addetti al candeggio filati di fibre varie in tino e in vasca.
- Conduttori di macchine di purga in largo.

- Addetti ai clâpots, barche, vasche in genere e jiggers.
- Conduttori di calandre semplici, centrifughe, macchine a creponare, macchine a goffrare, beetles, ecc., rompi appretto in genere, rasatrici, felpatrici, garzatrici, foulard semplici o racles semplici per appretto o impregnazione.
- Addetti alle calandre in genere esclusi i manovali e trasportatori.
- Conduttori di asciugatori senza foulard o racles e aspiratrici.
- Addetti alle alzatrici con spruzzatrici ed asciugamento a gas.
- Addetti alle aspiratrici.
- Conduttori di taglierine splitz.
- Conduttori di macchine per effetto moirè.
- Conduttori di tondeggiatrici.
- Addetti all'uscita del tessuto del Mather-Platt.
- Addetti ai lavaggi in largo o in corda.
- Addetti alle autoclavi di candeggio e alle autoclavi a stella.
- Addetti a macchine di ossidazione per nero.
- Addetti a macchine Hot-Flue.
- Addetti alla cucina appretti.
- Stacciatori alla cucina colori per stampa.
- Imballatori che confezionano colli o casse responsabili unicamente del proprio lavoro.
- Conduttori della macchina stampatrice della cimossa.
- Coadiutori alle macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro.
- Coadiutori degli stampatori a quadro.
- Addetti alle rameuses con foulard e racles.
- Addetti alla semplice piegatura, faldatura, doppiatura, arrotolatura senza verifica.
- Addetti alla macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti.
- Addetti alla macchina di stabilizzazione dimensionale del tessuto.
- Addetti alle macchine di candeggio continuo in corda e in largo.
- Preparatori e sbattitori di filati delle varie fibre per l'asciugamento.
- Addetti al campionario.
- Orlatori di fazzoletti (assortitori, piegatori, stiratori a macchina).
- Addetti alle faldatrici, misuratrici, doppiatrici, arrotolatrici meccaniche (escluso il carico del subbio e la scarico delle pezze pesanti).
- Addetti allo stendaggio a mano (escluso lo stendaggio pesante).
- Roccatori, incannatori.
- Impaccatori addetti a macchine manuali tipo pressa e a macchine automatiche.
- Personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore, a lavoro fisso.

- Tagliatori a mano a taglio rettangolare (fazzoletti, federe, lenzuola, ecc.).
- Passatori di fazzoletti.
- Confezionatori pezze (cucitura, legatura, incarto, etichettaggio, ecc.).
- Cucitori di testate e cimosse.

Reparti fotoincisione - Incisione
- Archivisti di disegno a lucido.
- Coadiutori nella preparazione di cilindri e quadri.
- Coadiutori nelle operazioni annesse alla corrosione chimica di cilindri fotoincisi.
- Smontatori di quadri vecchi da stampa.
- Tornitori, molitori, verniciatori e pulitori di cilindri.
- Cucitori per buratti e canape per quadri.
- Personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore, a lavoro fisso.

Magazzino
- Addetto alla movimentazione dei carichi.
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermiere generico.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda il periodo di permanenza degli operai di prima assunzione vengono fatte le eventuali condizioni di miglior favore di ciascun settore.

DEFINIZIONE DI JOLLY

Vengono considerati quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

3.6 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DEL FINIMENTO SERICO
B) DELLA TESSITURA DELLA SETA, E DELLE FIBRE ARTIFICIALI E SINTETICHE
C) DELLA TORCITURA DELLA SETA E DEI FILI ARTIFICIALI E SINTETICI E DELLA FILATURA DEI CASCAMI DI SETA E DELLA TRATTATURA DELLA SETA

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria della seta e delle fibre artificiali e sintetiche, della torciatura della seta e dei fili artificiali e sintetici, della filatura dei cascami di seta e della grattatura della seta, in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori

- Saldatori specialisti patentato per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.

Finimento serico

Tintoria

- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinando il ciclo di tintura, correggono ed approvano i colori con responsabilità dei risultati.
- Tintori a tazza che svolgono autonomamente l'intero ciclo di tintoria, passando indifferentemente dall'una all'altra fibra e portando a conclusione di tintura tessuto con più fibre sintetiche e naturali e che inoltre passano da un colore all'altro con responsabilità ed autonomia assimilabile al ricettista di tintoria.

Stampa
- Capi macchina a stampa che operano indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:
a) riparazione di quadri, cilindri e ritocco a pennelli;
b) preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione;
c) ripristino delle racle.
- Coloristi di stampa che determinano la ricetta, correggono ed approvano i colori con responsabilità di risultati e verificano sulle macchine e colori a campione.

Fotoincisione - Incisione
- Incisori di cilindri in rame.
- Responsabili della messa a punto della corrosione dei cilindri di rame.

4° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Fuochisti patentati.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoaticolati.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino.

Finimento serico

Tintoria e purga

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intendono coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare.
- Capi macchina per la tintura in continuo.
- Tintori a tazza che svolgono in maniera autonoma e con piena responsabilità l'intero ciclo di tintura.

Stampa

- Stampatori a tavolo con capacità di addestramento di altri lavoratori che svolge, con piena autonomia e responsabilità dei risultati, su tutti i tipi di disegno, di colore e di tessuto, compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze della lavorazione ed esegue il controllo della rispondenza del quadro rispetto al disegno originale in funzione della realizzabilità degli effetti sul tessuto.
- Titolari o conduttori di macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro, a più colori.

Fotoincione - Incisione

- Incisori di qualsiasi disegno su molette, su placche di metallo.
- Molettatori su cilindri di rame o di acciaio.
- Rilevatori da qualunque moletta.
- Pantografisti.
- Lucidisti o rappotisti.

Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Aiuto capotelai ed aiuto assistenti.
- Personale addetto alla programmazione ed al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.
- Tessitura a mano.

Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattura della seta

- Personale addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde, compresa la sostituzione delle guarnizioni.
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.

3° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Finimento serico

- Addetti all'annodatura che effettuano anche le operazioni complete di avvio del telaio.

Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattura della seta

- Addetti al reparto cernita (coloro che apportano modifiche su indicazioni del responsabile).

3° livello

Tutti i settori

- Autisti addetti e non al trasporto merci.
- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.

Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattura della seta

- Attrezzisti, tornitori, fresatori, modellisti, aggiustatori, meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive e prevalenti, falegnami, elettricisti, avvolgitori elettrici, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere, cilindrai (riparatori di cilindri con tubetti di pelle già confezionati da altri), pettinisti (costruttori di pettini o addetti abitualmente alla riparazione dei pettini a telaio).
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Infermieri professionali.

Magazzino

- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Finimento serico
- Addetti all'incorsatura automatica a ciclo completo.
- Caricatelaio che oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti effettuano in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio.

Tintoria e purga
- Addetti alla cucina colori.
- Operai che tingono a campione anche su di una sola barca, passando indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'una all'altra tonalità di colore.
- Conduttori di bruciapelo.
- Conduttori di macchine a goffrare il greggio.
- Conduttori di macchine continue di purga in largo.
- Capi barca o capi tino preposti alle lavorazioni e tempi di purga, carica ed operazioni affini.
- Preposti alle macchine di fosfataggio (carica).
- Preposti al candeggio al cloro e all'acqua ossigenata.
- Tintori responsabili della tintura a ricetta su barche, jiggers, stelle.
- Conduttori di apparecchi automatici di tintura.
- Conduttori di apparecchi a pressione per la tintura di filati e tessuti.
- Conduttori di macchine per mercerizzare.
- Conduttori di macchine a cavigliare, lucidare e brillantare filati.
- Conduttori e responsabili di macchine per ossidazione del nero di analina e nero fisso.
- Ricevitori, verificatori, numeratori di greggio (filati e stoffe).
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.

Stampa
- Caporali di stampa a macchina.
- Stampatori al quadro, responsabili del tavolo (sono gli operai che compiono le

varie operazioni di stampa quali rapportatura, impressione e rientranti).
- Stampatori alla stampa a quadro.
- Stampatori a carrello manuale o meccanizzato con responsabilità del tavolo.
- Preposti al vaporissaggio in tino e autoclavi, responsabili del caricamento sulle aste o stelle per vaporissaggio, conduttori vaporissaggio continuo.
- Preposti allo scigliomento, cottura, miscela e taglio, peso e misura di colori e spessi menti.
- Campionatori e provinatori di quadri e di colori.
- Preposti alla mandrinatura dei cilindri di stampa.
- Conduttori di camere ad aria calda.
- Conduttori di macchine di lavaggio di pezze stampate in largo o in corda; garanze, con preparazione di bagni.
- Archivisti di cilindri, quadri, responsabili controllo incisioni, ritoccatori di cilindri e finitori di incisioni incomplete, ritoccatori a pennello per correzione di quadri e cilindri.
- Addetti al ritocco di pezze stampate.
- Coadiutori del capo macchina di stampa.

Fotoincisione - Incisione
- Fotoincisori.
- Ritoccatori di cilindri di fotomeccanica e finitori di incisioni incomplete.
- Responsabili all'impressione, albuminazione, divisione a rapporto e spoglio dei cilindri.
- Responsabili alla corrosione chimica dei cilindri fotoincisi comprese le operazioni di bitumatura e fusione.
- Responsabili all'impressione, spoglio, provinatura e correzione di quadri.
- Preposti ai bagni galvanici di ramatura e cromatura.
- Responsabili della verniciatura e del ritocco dei quadri fotoincisi.
- Preposti al montaggio dei quadri.
- Impressionisti.
- Ritoccatori a pennello per quadri e per cilindri.
- Campionatori e provinatori di colori e quadri.
- Aiuto fotografi.

Finitura
- Preposti alla specola delle pezze prima dell'apparecchio.
- Preposti alle alzatrici (rameuses) o a macchine di asciugamento.
- Conduttori di foulards di appretto, calandre a feltro, calandre a bacinella, mangani, bates, presse continue a carta calda, calandre a silk, macchine a decatire, macchine stampatrici, rasatrici, garzatrici, felpatrici.

- Tracciatori per marezzatura.
- Preposti all'appretto al regolo.
- Conduttori delle macchine spalmatrici.
- Conduttori di presse a cartone, di macchine rompiappretto.
- Conduttori di macchine a goffrare.
- Conduttori di smerigliatrici.
- Conduttori di cimatrici (esclusi i cimatori di sole cimosse).
- Preposti alle cucine di appretto che preparano i vari bagni di finissaggio secondo ricette prestabilite.
- Cardatori in genere e spazzolatori a macchina e a mano di velluti.
- Preposti alle macchine per impressione a secco, a spazzola, alle taglierine, autoclavi di finissaggio o stufe polimerizzatrici di resine per velluti.
- Visitatori di pezze per rilevazione difetti di lavorazione.
- Conduttori di macchine doppiatrici.
- Conduttori di macchine di stabilizzazione dimensionale del tessuto.
- Collaudatori della stabilità dimensionale del tessuto al lavaggio (bollitura prima e dopo la sanforizzazione).
- Conduttori di essiccatoi rapidi sotto pressione per filati in rocche, tops, subbi.
- Responsabili della preparazione dei colli secondo le disposizioni dell'ufficio spedizioni.

Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche

- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Personale addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata.
- Addetti alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo.
- Personale addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura, preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento.
- Tessitura di velluti operati o a bacchetta.
- Tessitura di tessuti tecnici speciali.
- Esecuzione messincarta.
- Cimatura.
- Imbozzimatura.
- Ripassatura pettini.
- Stima difetti pezze.
- Tessitura (*).

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.

Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattura della seta.
- Addetti alla molatura delle carde.
- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., con relativi calcoli e annotazioni.

Testurizzi
- Addetti congiuntamente alla preparazione polimeri, filiere, enzimaggio.

2° livello bis
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza, e/o un corso professionale.

Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
- Addetti alla dispensa di rocche di trama che operano autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai.

Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattura della seta.
- Addetti alla provinatura e controllo filati con autonomia decisionale di conformità.

2° livello
Tutti i settori
- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione o modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetto al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Magazzino

- Addetti alla movimentazione dei carichi
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Finimento serico
- Addetti all'incorsatura semi automatica.
- Addetti a normali operazioni, secondo parametri predefiniti di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza (Tirapezze).

Tintoria e purga
- Cilindratori di greggio.
- Coadiutori al bruciapelo.
- Verificatori e riconoscitori di greggio.
- Coadiutori alla purga, sbianca, carica, mercerizzazione, incollaggio ed operazioni affini a mano e a macchine (in largo e in corda).
- Conduttori di singole macchine centrifughe, macchine assorbitrici e macchine di asciugamento ad aria e a tamburo.
- Conduttori di singole barche, vasche, jiggers o stelle di tintura, senza responsabilità del campione e del colore.
- Coadiutori alle macchine di ossidazione del nero di anilina e del nero fisso.
- Addetti alle faldatrici e arrotolatrici di tessuti greggi.
- Addetti al finissaggio di filati tinti e incollati (stiratura, manellatura).
- Archivisti di campioni.
- Addetti alla preparazione di filati e tessuti greggi (cucitura, orlatura, misurazione, aspatura, puntatura di pezze e mannelle, allargatura di pezze umide in corda).
- Addetti in genere all'asciugamento.
- Personale conduttore di carrelli elevatori o trasportatori a motore a lavoro fisso.

Stampa
- Archivisti di campioni referenze e design.
- Operai coadiutori alle macchine da asciugare e con incarico di passa-pezze per macchie, buchi e strappi.
- Specolatori dopo asciugamento.
- Cucitori di panni di macchine da stampa.

- Coadiutori alla macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro.
- Coadiutori degli stampatori a quadro e a tampone.
- Coadiutori alla mandrinatura dei cilindri.
- Coadiutori alle macchine da lavaggio di pezze stampate.
- Coadiutori clâpot per lavaggio di sottopezze tela.
- Coadiutori di asciugatoi a tamburo per sottopezze e teli.
- Addetti in genere allo stendaggio pezze per asciugamento.
- Coadiutori di autoclavi e tini di vaporissaggio.
- Coadiutori alle operazioni di scioglimento, cottura, miscela e taglio, peso e misura della cucina a colori (esclusi lava-mastelli e trasportatori).
- Coadiutori degli archivisti di cilindri, quadri.
- Attaccapezze a spillo, a gomma e a colla.
- Cucitori, stenditori, sgommatori di tavoli.
- Addetti al caricamento e scaricamento di tessuti greggi e finiti (con responsabilità).
- Addetti alla preparazione del campionario commerciale (taglio e confezione campioni).
- Personale conduttore di carrelli elevatori o trasportatori a motore, a lavoro fisso.

Fotoincisione - Incisione
- Coadiutori nella preparazione di cilindri e quadri.
- Coadiutori nelle operazioni annesse alla corrosione chimica dei cilindri fotoincisi.
- Archivisti di disegni a lucido.
- Smontatori di quadri vecchi da stampa.
- Tornitori, molitori, verniciatori e pulitori di cilindri.
- Tracciatori al pantografo.
- Cucitori per buratti e canape per quadri.
- Personale conduttore di carelli elevatori o trasportatori a motore a lavoro fisso.

Finitura
- Conduttori di macchine arrotolatrici, misuratrici, stampigliatrici, quintatrici, imbarchettatrici.
- Orlatori e rammendatori, frangiatori a mano e a macchine.
- Addetti alla preparazione delle etichette dei greggi e dei fogli di lavorazione.
- Addetti alla rotolatura su subbio.
- Addetti allo spruzzo umidificatore all'acqua.
- Addetti all'introduzione ed uscita delle alzatrici, calandre a feltro, calandre pluricilindriche.

- Addetti alle macchine spalmatrici.
- Operai addetti alla preparazione di colli e pacchi.
- Operai che coadiuvano gli specializzati nelle lavorazioni e trattamenti sulle macchine o manipolazione dei velluti.
- Addetti alle macchine di stabilizzazione dimensionale del tessuto.
- Personale conduttore di carelli elevatori o trasportatori a motore a lavoro fisso.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
- Autisti non addetti al trasporto merci.

Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
- Infermieri.
- Tirapezze.
- Addetti al ricevimento ed alla destinazione pezze finite.
- Battitura disegni jacquard e ricopiatura disegni.
- Montatura di disegni nella macchina.
- Aiuto imbozzimatura.
- Lettura disegni a lisage ed a matrice.
- Provinatura e controllo titoli.
- Conduttori carrelli.
- Battitura disegni per ratières con mansioni esclusive.
- Pulitura pettini.
- Pulizia e lubrificazione macchinario in genere.
- Imballaggio.
- Misurazione e avvolgitura, a mano ed a macchina, di pezze che scendono dal telaio, anche con marcatura difetti.
- Orditura.
- Rimettaggio.
- Confezionatura e riparazione montature.
- Preparazione e ripassatura remisse di cotone.
- Intorcitura.
- Tessitura (*).
- Annodatura a mano e a macchina.

Torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici, filatura dei cascami di seta e della trattura della seta.
- Infermieri.
- Industria della filatura dei cascami di seta.
- Addetti alla provinatura e titolazione, alla resistenza e stagionatura, al controllo finale dei fiocchi e dei filati, alla scelta dei falsi e alla pesatura.

- Scelta cascami.
- Pettinatori a mano.
- Personale addetto ai rulli o alle macchine di macerazione; alla strassatura.
- Personale addetto alla preparazione ingredienti, alla manutenzione macchine, alla pulizia delle carde.
- Personale addetto ai bagni, alle centrifughe, alla carbonizzazione, all'imballo del fiocco e del pettinato.
- Personale addetto al magazzino greggi, macerati, pettinati.
- Personale addetto alla battitura, agli apritoi (crygtons).

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.
- Personale addetto all'imballo del roccadino e dei filati.
- Cordellisti.
- Personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore.
- Segnarotture.
- Addetti nei reparti al controllo dei fiocchi e dei filati.
-Addetti ai lavaggi, agli essicatoi, allo scarico degli apritoi (crygtons), alle nappatrici, all'imbocchettatura delle fillings, agli spreaders della pettinatura automatica, all'imbozzimatura, ai banchi a fusi.
- Attacca fili di filatura. Addetti alle levate di filatura e torcitura, agli incannatoi di binatura, di torcitura; alla gazatura, al raclaggio, alle aspatrici, alle cannettatrici e rocchettiere.
- Addetti allo scarico di circolari, alle P.A.S..
- Addetti alle repeigneuses, ai frottatori.
- Attaccafili di binatura - Mondamano filati.
- Addetti agli spreanders di pettinatura a mano - Addetti alla battitura e taglio gallette, agli spreanders di filatura, agli stiratoi di preparazione.
- Attaccatrame di filatura e torcitura - Attaccafili di torcitura - Addetti al controllo meccanico.
- Addetti all'impacchettatura, all'incassatura, e alla forchettatura - Addetti alla cernita del macerato.
- Addetti agli stiratoi di pettinatura - Addetti alle carde.
- Addetti alla monda del fiocco di pettinatura.
- Personale addetto alla cucitura di bisacce, con o senza pulitura.
- Personale addetto al ripopolamento pettini.
- Personale addetto al carico delle fillings.
- Personale addetto al rifacimento dei plastrons.

- Personale addetto al cambio degli anellini.
- Personale addetto alla verniciatura dei cilindri.
- Personale addetto all'apertura delle mannelle.

Trattura della seta
- Scopinatori alle macchine di trattura automatica.
- Altri addetti alle macchine di trattura automatica e alla sorveglianza al macero.

Filatori
- Provinatori - Passatori - Annodatori fissi - Piegatori - Torcitori - Distributori di bozzoli - Aspatori - Addetti al filatoio (dipanatori di matasse, roccatori) - Recottini - Sguscini - Cernitori di filanda.

Torcitori della seta e dei fili artificiali e sintetici
- Addetti alla provinatura e controllo filati.
- Addetti alle macchine di binatura - Addetti alle macchine di torcitura.
- Addetti al caricamento degli aspini (cargarine), alla bobinatura, alla piegatura e ripassatura dei filati.
- Addetti alle operazioni di stracannatura, di rimenaggio, di aspatura - Addetti al bagno dei filati.
- Addetti all'incannaggio, alla cappiatura, alla confezione.
- Addetti ai carrelli trasportatori o elevatori a motore

Testurizzi
- Addetti all'estrusione.
- Addetto alla bobinatura.
- Addetto alle cantre.
- Addetto alla testurizzazione.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore ai 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

NOTA A VERBALE
Per quanto riguarda il periodo di permanenza degli operai di prima assunzione vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore di ciascun settore.

Tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
Esemplificazioni
- Campionatura (*).
- Introduzione catene macchine incollaggio (*).
- Eguaglianza di montature con mansioni esclusive (*).
- Incannatura (*).
- Spolatura (*).
- Preparazione rimesse metalliche (*).
- Porgitura (*).
- Resubbiatura nello stabilimento (*).
- Posa delle lamelle (*).
- Marcatura pezze (*).
- Caricacantre (*).
- Legatura ed incarto pezze.
- Personale di manovalanza e/o pulizia.
- Personale addetto alla movimentazione prodotti e materiali diversi senza la guida di mezzi motorizzati.

CHIARIMENTO A VERBALE
Le declaratorie per singoli livelli sopra riportate costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni.
Precisazioni su alcune prestazioni lavorative e mansioni.
Tessitura tessuti tecnici speciali. - Riguarda la tessitura a mano ed a macchina di tessuti tecnici speciali di particolare difficoltà produttiva svolta in modo continuativo.
Esecuzione messincarta. - Riguarda il personale che, non essendo disegnatore, esegue la punteggiatura, in controrno e riempitura con colori, del disegno già predisposto da disegnatori.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 2° livello dopo nove mesi di permanenza al 1° livello.
Cimatura
- Riguarda il personale addetto alla condotta della macchina cimatrice con effettiva responsabilità per il funzionamento della macchina stessa ed alla affilatura dei cilindri.

Conduttori carrelli

- Riguarda il personale conduttorre di carrelli elevatori e trasportatori a motore lavoro fisso addetto a mezzi per l'uso dei quali è richiesta, o non richiesta, la patente prevista dal Codice della Strada.

Fuochisti

- Conduttori di generatori a vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione (I, oppure II) grado generale o particolare. Per i conduttori di generatori di vapore il tempo impiegato alla messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie entra a tutti gli effetti nel computo dell'orario di lavoro.

Ausiliari specializzati

- Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo esemplificativo: pettinista (fabbricatore pettini), attrezzisti, tornitori, fresatori, modellisti, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori autogeni ed elettricisti con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampo, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, conduttori di forni a cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere, compositore tipografo.

Ausiliari qualificati

- Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo: tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, verniciatori, muratori, ferraioli, addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni, turbinisti, idraulici, quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc.

Aiutanti degli ausiliari

- Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non occasionali, di aiuto agli ausiliari qualificati o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificati: aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.

Aiuto capotelai ed aiuto assistenti

- Per aiuto capitelai ed aiuto assistenti, si intendono i lavoratori che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono mansioni di carattere superiore a quelle del tirapezze.

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria
Filatura dei cascami di seta
- Personale addetto alla raccolta e cernita dei cascami di pettinatura e filatura.

Trattura della seta
- Strusine - Cernitici bigattine.

Torcitura della seta e dei fili artificali e sintetici
- Addetti alla cernita e pesatura della strazza ed altri sottoprodotti.
- Addetti alla cernita e/o pulizia dei tubetti, rocchetti ed altri supporti.
- Addetti alla preparazione dei cartoni e alla chiusura degli stessi. Addetti alla cernita e/o pulizia delle scatole.

DEFINIZIONE DI JOLLY
Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.
L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.
Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

3.7 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE IN SERIE

A) DI ABBIGLIAMENTO TRADIZIONALE, INFORMALE E SPORTIVO - CAMICERIA
B) DI BIANCHERIA PERSONALE E DA CASA
C) DI CONFEZIONI IN PELLE E SUCCEDANEI
D) DI DIVISE ED ABITI DA LAVORO
E) DI CORSETTERIA
F) DI CRAVATTE
G) DI SCIARPE E FOULARDS
H) DI ACCESSORI DELL'ABBIGLIAMENTO ED OGGETTI CUCITI IN GENERE

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti alla produzione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo, camiceria, biancheria personale e da casa, confezioni in pelle e succedanei, divise ed abiti da lavoro, corsetteria, cravatte, sciarpe e foulards, accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori

- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica

lavorativa, oppure una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Tutti i settori

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino.
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.
- Confezioni in pelle e succedanei
- Sceglitori di pelli.
- Addetti al taglio e al piazzamento.

3° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori

- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.

Confezioni in serie di tutti i tipi, comprese divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi

- Macchinisti confezionatori del capo completo.
- Addetti alla stiratura finale completa del capo.
- Addetti al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura.
- Addetti alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura.
- Addetti alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano.
- Addetti all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con attaccatura del rollino.
- Addetti al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro.
- Campionaristi confezionatori del capo spalla completo (solo cucitura).
- Campionaristi/prototipisti confezionatori del pantalone completo (cucito e

stiro).

Confezioni in serie di abiti da lavoro (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria personale e da casa compresa preparazione di ricami a mano o a macchina. Confezione in serie di accessori e oggetti cuciti in genere.

Addetti al taglio che operino indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore.

Confezione in serie di tutti i tipi, comprese divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezione di abiti casual-sportswear

- Macchinisti confezionatori del capo completo.
- Addetti alla stiratura finale completa del capo.

Confezioni in serie di tutti i tipi, comprese divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in pelle e succedanei

- Addetti al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura.
- Addetti alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura.

3° livello

Tutti i settori

- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.

- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianto o macchine.

- Lavori discontinui: autisti non addetti al trasporto merci.

- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetto al trasporto merci.
- Autisti non addetto al trasporto merci.
- Infermieri professionali.
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.

- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Confezioni in serie di tutti i tipi, comprese divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi

- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio).
- Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto.
- Stenditura tessuti.
- Addetti al taglio su segnato (*).
- Addetti alla tranciatura del davanti e/o del collo.
- Rifilatura al taglio.
- Addetti alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione.
- Addetti alla riparazione a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

- Addetti alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano.
- Macchinisti confezionatori del capo completo.
- Confezione completa del pantalone.
- Addetti alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura.
- Addetti all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata.
- Addetti al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura.
- Addetti alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe.
- Addetti all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetti/e a procedimento analogo per le tasche.
- Addetti all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento.
- Addetti alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento.
- Addetti all'imbastitura delle paramonture.
- Addetti ad operazioni di stiro intermedio con presse.
- Addetti alla stiratura finale.
- Addetti al ripasso completo del capo finito con ferro da stiro.
- Addetti a macchine di taglio a controllo elettronico.
- Collaudo intermedio di giacche, cappotti, mantelli, su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni o gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.
- Mansione speciale: utilitari o volanti (18,75% di maggiorazione sulla paga ad economia o a cottimo effettivamente guadagnata dall'utilitario nel gruppo di appartenenza).

Confezioni di abiti casual-sportswear

- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio).
- Stenditura tessuto.
- Addetti/e al taglio su segnato (*).
- Tranciatura al taglio.
- Rifilatura al taglio.
- Addetti alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione.
- Macchinisti confezionatori del capo completo.
- Addetti al taglio su segnato del capo-spalla e del casual-sportswear del comparto confezioni in serie.
- Addetti all'applicazione del fondo, polsi e collo in maglia nei giubbotti e giacche a vento.
- Addetti ad operazioni di stiro intermedio con presse.
- Addetti alla stiratura finale.
- Addetti a macchine di taglio a controllo elettronico.
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Confezioni in pelle e succedanei
- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio).
- Tranciatura al taglio.
- Rifilatura al taglio.
- Addetti alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione.
- Macchiniste riparatrici che operano la sostituzione di qualsiasi parte del capo.
- Addetti all'attaccatura delle macchine chiuse senza imbastitura.
- Addetti al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura.
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

Confezione in serie di abiti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa)
- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di

spostamento del modello.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore.
- Addetti/e a macchine di taglio a controllo elettronico

Confezione in serie di biancheria personale per uomo
- Segnatura su tessuto con sagome già preparate (cartoni) con possibilità di semplice spostamento del modello.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore.
- Addetti a macchine di taglio a controllo elettronico.
- Macchiniste confezionatrici del capo completo.

Confezione in serie di biancheria personale per donna
- Segnatura su tessuto od altro con sagome già preparate (cartoni) con possibilità di semplice spostamento del modello.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore.

Confezione in serie di corsetteria
- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore.
- Addetti a macchine di taglio a controllo elettronico.

Confezione in serie di accessori e oggetti cuciti in genere
- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore.
- Addetti a macchine di taglio a controllo elettronico.

2° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Tutti i settori

- Addetti alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro.
- Addetti alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura.
- Addetti all'imbastitura della tela.
- Addetti alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi.
- Addetti alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati.
- Addetti alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa.
- Addetti alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano.
- Addetti alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo).
- Campionarista che confeziona parti consistenti e importanti del capo.
- Addetti alla confezione a mano degli occhielli aperti.

2° livello

Tutti i settori

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Fattorini.
- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi

di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Confezione in serie di di tutti i tipi, comprese divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compreso nel 3° livello: per la mansione speciale degli utilitari o volanti è previsto un 18,75% di maggiorazione sulla paga ad economia o a cottimo effettivamente guadagnata dall'utilitario nel gruppo di mansioni di appartenenza.

Confezione di abiti casual-sportswear; confezioni in pelle e succedanei

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nel 3° livello.

Confezione in serie di abiti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa)

- Segnatura su tessuto con modello a sagome già predisposte.
- Addetti ad operazioni semplici da taglio.
- Taglio su segnato.
- Addetti alla cucitura.
- Stiratura e piegatura del capo.
- Imballaggio e spedizioni.

Confezione in serie di biancheria personale per uomo

- Addetti ad operazioni semplici di taglio.
- Tranciatura colli, polsi e varie.
- Confezione.
- Stiratura e piegatura del capo.
- Imballaggio e spedizioni.
- Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchine, per abiti, biancheria, ecc.
- Segnatura su tessuto con modello o sagome già preparate (cartoni).
- Addetti ad operazioni semplici di taglio.
- Confezione del capo completo.
- Ricamo.
- Stiratura e piegatura del capo.
- Imballaggio e spedizioni.

Confezione in serie di corsetteria.

- Addetti al controllo metrico dei tessuti.

- Addetti alla faldatura.
- Addetti ad operazioni semplici di taglio.
- Addetti alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione.
- Addetti alla preparazione degli accessori per la confezione.
- Confezione.
- Stiratura e piegatura del capo.
- Imballagio e spedizioni.
- Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards
- Addetti al controllo metrico dei tessuti.
- Addetti ad operazioni semplici di taglio.
- Cucitura.
- Confezione.
- Stiratura.
- Imbustatura.
- Imballaggio e spedizioni.

Confezione in serie di articoli vari e oggetti cuciti in genere.
- Operazioni di taglio o tranciatura.
- Imballaggio e spedizioni.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 6 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Tutti i settori
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

Definizione di jolly

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della

generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

INDENNITÀ DI MANSIONE

Ai lavoratori di seguito indicati ed appartenenti al livello pure indicato viene corrisposta a partire dal 1° luglio 1984 un'indennità di mansione di Euro 5,16457 mensili, regolata ai sensi della norma transitoria sulla mensilizzazione (vedi allegato).

3° livello

- Addetti al taglio su segnato del capo-spalla e del casual-sportswear del comparto confezioni in serie.

3.8 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA MAGLIERIA, CALZETTERIA E TESSUTI A MAGLIA

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Ausiliari

- *Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.*
- *Specialisti in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine.*

Maglifici

- Collaudatori intermedi o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, con riscontro di difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intendono coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare).
- Addetti alle operazioni di distribuzione, consegna e accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standards predefiniti.

Ausiliari
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino.

3° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Maglifici
- Addetti alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo.
- Addetti alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che, dopo adeguato tirocinio, eseguono in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie.
- Addetti alle macchine rettilinee elettroniche.
- Addetti alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia.
- Addetti in modo prevalente alla rammendatura tessuti in fino su capo finito.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o tranche) su materassi di diverso spessore o su teli da rettilinee o circolari con programmazione.
- Telaristi elettronici cotton.

Calzifici

- Addetti alla verifica del colore: scelgono le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli, alle taglie e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale.
- Addetti al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato.

3° livello

Esemplificazioni suddivise per ciclo:

Controllo qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Magazzino

- *Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.*

Ausiliari

- Autisti.
- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Infermieri professionali.
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetto al trasporto merci.

Addetti a mansioni discontinue

- Autisti non addetti al trasporto merci.

Maglifici

- Addetti alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo.
- Addetti alle macchine rettilinee a mano e a motore di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio eseguono in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie.
- Addetti alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di

mezzi meccanici o automatici.
- Addetti alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia.
- Addetti alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia.
- Addetti in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti al ricamo a mano.
- Addetti al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore o su teli da rettilinee o circolari con programmazione.
- Addetti alle macchine circolari o rettilinee (*).

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

Calzifici
- Conduttori di macchine circolari che eseguono le operazioni relative senza intervento in caso di guasti meccanici e che oltre alle normali operazioni eseguono almeno una delle seguenti: sostituzione platine, sostituzione jaks, sostituzione uncino bordo, cambio aghi, eliminazione barrature verticali.
- Addetti alle rettilinee a mano finezza 16 ed oltre.
- Addetti al rimaglio tradizionale a mano.
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (*).
- Addetti alle macchine circolari che compiono le normali operazioni: azzeratura macchina, cambio spole, infilatura macchina, controllo, sfilatura, rovesciamento, etc. (*).

Maglifici e Calzifici
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra).
- Telaristi cotton.

2° livello bis
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza macchine,

materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Maglifici
- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo).
- Addetti alla confezione di parti staccate di valore equivalente all'espletamento congiunto di almeno tre delle seguenti operazioni: preparazione ed attaccatura colli - ribattitura dei colli - preparazione ed attaccatura di tasche e taschini tagliati e profilati - confezione degli orli - preparazione ed attaccatura dei polsi, attaccatura fodera al capo.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.
- Ricamatori con programmazione della macchina.
- Addetti alla stiratura a mano e alla pressatura e stiratura con macchine di ogni tipo su capo calato, su capo finito e/o accessori.
- Addetti alle macchine rimagliatrici.
- Addetti alla ripassatura e controllo del lavoro finito o nelle fasi intermedie.

Calzifici
- Addetti alle cuciture di qualità (4 aghi / 2 aghi).
- Addetti alla scelta in greggio o in tinto.
- Addetti al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione.
- Addetti alla preparazione bollini e codici a barre.

2° livello
Esemplificazioni relative al personale operaio suddivise per ciclo:
Magazzino
- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

Controllo qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Ausiliari
- Ausiliari qualificati, che eseguono lavori di normale complessità relativi alla

riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili (traslatoristi, tornitori, fresatori, aggiustatori, meccanici di officina, conduttori di carrelli elevatori a motore od elettrici, meccanico di reparto, tubisti, meccanici in genere, fabbri, falegnami, elettricisti, verniciatori, muratori, addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni, quadristi non elettricisti).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia:
- Guardiani, portinai, uscieri.
- Infermieri.

Maglifici
- Tessitori - Addetti alle macchine circolari o rettilinee (*).
- Rammendatori.

Per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs per signora, fatti con tessuto a maglia e a camicie da uomo con paramonture fatte con tessuto jersey
- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo): addetti alla confezione di parti staccate di valore equivalente all'espletamento congiunto di almeno tre delle seguenti operazioni: preparazione ed attaccatura colli - ribattitura dei colli - preparazione ed attaccatura di tasche e taschini tagliati e profilati - confezione degli orli - preparazione ed attaccatura dei polsi.
- Dipanatori, stracannatori, torcitori, roccatori, ribobinatori o spolatori.
- Orditori e infilatori.
- Montapettini telai.
- Ricamatori.
- Faldatori a mano e a macchina del tessuto.
- Segnatori.
- Tagliatori.
- Confezionisti e rifinitori a mano o a macchina.
- Addetti alle macchine rimagliatrici.
- Addetti alla ripassatura e controllo del lavoro finito e nelle fasi intermedie.
- Addetti alla stiratura a mano e alla pressatura e stiratura con macchine di ogni tipo.

- Addetti alla raccolta ed alla distribuzione del lavoro.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

Calzifici
- Addetti alle cuciture in genere, comprese quelle su macchine a piatto.
- Addetti all'orlatura e alla finta cucitura.

Stiratori
- Addetti alla raccolta ed alla distribuzione del lavoro.
- Addetti al carico e scarico forme di fissaggio.
- Rammendatori.
- Addetti alla scelta in greggio o in tinto.
- Addetti all'incannaggio e stracannaggio; addetti alle circolari per elastici.
- Addetti al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione.
- Pressatori a mano.
- Conduttori di macchine tubolari a uno o più cilindri ausiliari degli incannatori.
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (*).

Tintoria (Maglifici - Calzifici)
- Addetti alle barche o armadi di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe, aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994, con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

Esemplificazioni

- Personale di manovalanza e addetto ai lavori di pulizia.

Mansioni suddivise per settori, cui si applica il secondo comma della declaratoria
Maglifici
- Addetti al recupero filato a mano e a macchina.
- Addetti all'attaccatura a mano dei bottoni.
- Rifinitori (tagliafili, piccoli punti, applicazione etichette, infilatura a mano di nastrini ed elastici).
- Addetti a lavori diversi di magazzino esclusa la scelta ed il controllo.
- Piegatori, imbustatori, imballatori.

Calzifici
- Addetti al recupero filato a mano e a macchina.
- Puntatori, scatolatori, etichettatori, stampatori, imbustatori, piegatori.
- Appaiatori di calze già scelte o ripartite per un colore, taglia e qualità.
- Addetti ai lavori normali diversi di magazzino, esclusa la scelta ed il controllo.
- Pressatori a macchina, imballatori.

Tintoria (Maglifici - Calzifici)
- Aiutanti degli addetti alle barche o armadi di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe, aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari.

Ausiliari (Maglifici - Calzifici)
- Aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

DEFINIZIONE DI JOLLY
Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.
L'inquadramento dei jolly a livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.
Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

INDENNITÀ DI MANSIONE
Ai lavoratori di seguito indicati ed appartenenti ai livelli pure indicati verrà corrisposta a partire dal 1° luglio 1984 un'indennità di mansione di Euro 5,16457 mensili, regolata ai sensi della norma transitoria sulla mensilizzazione (vedi allegato).

2° livello
- Addetti alle macchine circolari o rettilinee (maglieria).
- Conduttori di macchine circolari (calzetteria).

3.9 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DEI TESSILI VARI (NASTRI E TESSUTI ELASTICI, MAGLIE E CALZE ELASTICHE, PASSAMANI, TRECCE E STRINGHE, TULLI, PIZZI, VELI ANDALUSA, TENDE, RICAMI A MACCHINA, PIZZI USO TOMBOLO), ACCESSORI PER FILATURA E TESSITURA, SCARDASSI, AMIANTERI (COMPRESO GRUPPO FRENI), TAPPETI, INTERFODERE
B) DEI PASSAMANI
C) DEI SCARDASSI
D) DEI TAPPETI

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria dei tessili vari, accessori per filatura e tessitura, amianteri, interfodere, passamani, scardassi e tappeti in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori
- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici,

programmatori elettronici di macchina.
- Ricettisti di tintoria, che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità di risultati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intende coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare).
- Personale addetto alla programmazione e controllo delle merci in magazzino.

Ausiliari
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

Tessili vari e accessori
Passamani
- Tessitori a mano.

Scardassi
- Montaggio specializzato guarnizioni e registrazione carde.

Tappeti
- Personale addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde, compresa la sostituzione delle guarnizioni.
- Regolazione e registrazione di più macchine con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.

3° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

- **Addetto in modo continuativo alla rammendatura dei tessuti in greggio o in fino su capo finito**

L'elencazione delle mansioni identificate come "3° super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 3° livello

Formattato: Interlinea multipla 1,2 ri

Formattato: Interlinea singola

Tutti i settori
- Autisti addetti e non al trasporto merci.
- Ausiliari specializzati che eseguono lavoro di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Infermieri professionali.
- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- **Conduttore in genere di impianti termici a vapore**

Formattato: Interlinea singola

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con

riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Tessili vari e accessori
Passamani
- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime - Tintoria e preparazione colori.
- Lettura disegni - Distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione - Tessitura telai a calcolo e ricami a macchina.
- Tessitura telai meccanici (*).

Scardassi
- Regolatori.
- Preparazione - Addetti alle punte e alle molle.

Tappeti
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.

Tappeti jacquard
- Pesatura di coloranti - Preparazione e cucinatura di bozzime e similari - Molature carde e tondeggiatrici - Registrazione macchine jacquard - Conduttori macchine di stampa - Riparazione pettini - Tessitura su tela jacquard a doppia pezza ed a bacchetta - Addetti al Secting.
- Addetti al controllo qualità produzione.
- Operatori macchina taglio moquettes.
- Foratura e lettura disegni jacquard.
- Tessitura su telai comuni uniti (**).
- Tappeti Tuft, Velluti incollati
- Operatori alla macchina Tufting oltre 50 aghi - Operatori schiumatrice e gommatrice
- Operatori cimatura e rasatura.
- Primi operatori macchina finissaggio (Artos).
- Operatori incollatrice per velluti in doppia pezza.

(*) I suddetti lavoratori acquisiscono il 3° livello dal 1° gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.

(**) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori acquisiscono il 2° livello dall'1 gennaio 1994, e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 1° livello.

- Addetti al controllo qualità di produzione.
- Conduttori macchine di stampa.
- Operatori macchina taglio moquettes.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Tutti i settori

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Tessili vari e accessori

Passamani

- Produzione cordoni a mano - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Imballo - Tintoria senza preparazione di colori.
- Tessitura telai meccanici (*) - Orditura - Incorsatura - Preparazione merci in partenza - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi.
- Produzione cordoni a macchina - Incannatura - Spolatura - Piegatura - Intorcitura - Binatura - Roccatura Confezione - Reparto metallico - Annodatura -

Misuratura - Aiuto apprettatura tessuti bassi.

Scardassi

- Refilatura - Autoregolatura - Molatura - Preparazione di seconda categoria - Fresatura ferri cappelli - Molatura cappelli montati - Taglio di guarnizioni per cappelli - Ripassatura e cucitura a macchina - Apprettatura - Tempera del dente a sega per sfilacciatrici - Addetti alle punte, alla stagnatura del filo, alle trafile - Incollatura di cinghie - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Taglio di nastri e placche - Montaggio guarnizioni cappelli - Ripassatura e cucitura a macchina comune - Lavorazione del cuoio - Imballaggio - Addetti trance.
- Ripassatura nastri e doghe - Fresatura di pettini di ottone - Foratura doghe blindate.
- Ausiliari.
- Falegnami qualificati addetti al reparto fabbricazione doghe.

Tappeti jacquard

- Stampa a macchina o a mano - Imballo tappeti - Assortitura tappeti - Imbozzimatura ed apprettatura - Distribuzione filati al magazzino - Addetti agli apparecchi di tintoria - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore - Tessitura su telai comuni (uniti) (*) - Cimatura - Rasatura - Rammendo.
- Taglio tappeti e moquettes.
- Addetti allo svolgimento, avvolgimento e imballo su macchina taglio moquettes.
- Addetti al magazzino (pesatura, annotazione, smistamento e prelievo).
- Aiuto alle macchine di tintoria e lavaggio - Addetti alle mischie e battitoi - Addetti alla sfilacciatura - Aiuto imbozzimatura e aiuto apprettatura - Carica subbi - Addetti alle macchine di finissaggio con contemplate nei livelli precedenti - Addetti al grattafloscio a mano o a macchina - Oliatura - Preparazione fiocco per essiccatoi - Rifilatura tappeti oltre i due metri - Cardatura.

(*) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili. Tali lavoratori acquisiscono il 2° livello dall'1 gennaio 1994, e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 1° livello.

- Campionaristi tagliatori con responsabilità di lavoro.
- Fattorini per servizio fuori stabilimento.
- Ordinatura - Passa licci - Passa pettine - Piegatura - Addetti alle macchine per bordi e frange (cucitura ed orlatura) - Lavorazione tappeti a macchine - Attacca fili al settore.

- Porgifili a telaio (cambiarocche).
- Ispezione tappeti.
- Preparazione filati per essiccatoi - Rifilatura tappeti fino a due metri compresi - Annodatura frange a mano - Incannaggio - Stracannaggio - Attacca fili rings - Accoppiatura - Ritorcitura - Aspatura - Roccatura - Spolatura - Dipanatura - Molatura lamette.
- Preparazione pettinato - Confezione e imballo filati.
- Addetti alla doppiatura - Taglio tappeti e moquettes - Addetti al magazzino (pesatura, annotazione, smistamento e prelievo) - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore - Rammendo.
- Addetti spalmatura e controllo ingresso pezza (su macchina Artos).
- Addetti al controllo altezza finita e scarico pezze (su macchina Artos).
- Addetti allo svolgimento, avvolgimento e imballo su macchina taglio moquettes.
- Distribuzione filati al magazzino.
- Aiutanti operatori macchine Tufting oltre 50 aghi.
- Spalmatura lattice - Addetti all'avvolgimento ed allo svolgimento - Imballo.
- Aiutanti operatori incollatrici per velluti in doppia pezza.
- Addetti alle prove di laboratorio.
- Addetti alla macchina Tufting fino a 50 aghi - Ispezione tappeti - Addetti alla macchina nastratrice, bordatrice e franglatrice.
- Campionaristi con responsbailità di lavoro.
- Aiuto taglio tappeti.
- Carico - Cantra - Ponifilo - Roccatura.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.
- Personale addetto a lavori di manovalanza e/o di pulizia e ai trasporti a mano.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.

Scardassi

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

- Addetti alle macchinette e alle altre lavorazioni in genere - Operai comuni con funzioni di aiuto ai qualificati.

Tappeti

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria:
- Tappeti jacquard.
- Aiutanti alle lavorazioni contemplate nelle categorie precedenti - Addetti alle levate - Cernita cascame e materiale della tessitura - Cernita tappeti - Cucitura cartoni - Cucitura a mano e incollatura etichette.
- Aiuto campionarista.
- Finitura campioni.
- Confezione campioni.
- Porgifilo a orditoio (*).
- Tappeti Tuft, Velluti incollati
- Aiuto al magazzino - Aiuto campionarista - Finitura campioni - Imbustatura - Etichettatura - Confezioni campioni.

(*) Tali lavoratori passeranno al livello superiore dopo 18 mesi di permanenza al 1° livello.

3.10 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I DIPENDENTI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEI NASTRI E TESSUTI ELASTICI, MAGLIE E CALZE ELASTICHE

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni dei lavoratori operai addetti all'industria dei nastri e tessuti elastici, maglie e calze elastiche in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello.
- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.
- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità di risultati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenza delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione ed al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intendono coloro che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare).

Ausiliari

- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni

- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in filo o su capo finito.
- Tintoria e preparazione colori.
- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime.
- Apprettatori responsabili della macchina di apprettatura per tessuti alti.

- Lettura disegni.
- Tessitura tessuti elastici e contemporanea lettura disegni.
- Produzione maglieria elastica su macchine rettilinee a mano.
- Provinatura, distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione.
- Tessitura nastri cappelli da uomo (*).
- Tessitura nastri e tessuti elastici (*).
- Produzione maglieria elastica con macchine a motore (*).
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetti e non al trasporto merci.
- Ausiliari specializzati che eseguono lavoro di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Infermieri professionali.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.

Esemplificazioni
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici,

elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri.
- Infermieri.
- Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Tessitura nastri cappello da uomo (*).
- Imballo - Tintoria senza preparazione di colori - Aiutanti alla macchina di apprettatura per tessuti alti.
- Tessitura nastri e tessuti elastici (*) - Produzione maglieria elastica su macchine a motore (*) - Orditura - Incorsatura - Taglio - Rammendo - Rimagliatura - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi.
- Incannaggio - Spolatura - Piegatura - Intorcitura - Binatura - Aspatura - Roccatura Aiuto apprettatura tessuti bassi - Copertura gomma - Cucinatura a mano o a macchine - Confezione - Doppiatura - Arrotolatura - Orlatura - Remondinatura - Finitura - Infilatura.
- Annodatura - Trecciatura.
- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

(*) Ai suddetti lavoratori verrà corrisposta, dall'1 luglio 1984, un'indennità di mansione di 5,1457 euro mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (3°) con decorrenza 1 gennaio 1984, con assorbimento dell'indennità di mansione dopo 18 mesi di permanenza nel 2° livello.

1° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.
Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a nove mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni relative al personale operaio
- Personale addetto a lavori di manovalanza e/o di pulizia e ai trasporti a mano.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.

3.11 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I DIPENDENTI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DEI TULLI, PIZZI,VELI ANDALUSA, TENDE
B) DEI RICAMI A MACCHINA
C) DEI PIZZI USO TOMBOLO
D) DEGLI ACCESSORI PER FILATURA E TESSITURA

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria dei tulli, pizzi, veli andalusa, tende, ricami a macchina, pizzi uso tombolo, accessori per filatura e tessitura in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili o complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori
- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine.
- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità di risultati.

Ricami a macchina
- Battitori con adeguata esperienza che eseguono la punchatura su qualsiasi disegno.
- Creatori disegni.

4° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre

un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intendono coloro che determinano la qualità e la quantità degli ingredienti da usare).

Ausiliari
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

Tulli, pizzi, veli andalusa e tende
- Tessitori tulli a bobina e pizzi valenciennes.

Accessori per filatura e tessitura
- Montatori specialisti di più macchine.

3° livello bis
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Accessori per filatura e tessitura
Montatori e regolatori di macchine di tipologie diverse (avvolgimento, stampatura, raschiatura, taglio, essicazione, finitura, felpatura, ordatura, rigatura, confezionamento e inscatolamento di tubetti conici e cilindrici).

Ricami a macchina

- Addetto al prelievo dei materiali necessari al regolare andamento della lavorazione, quando è richiesta la scelta di materiali e colori diversi.

3° livello
Tutti i settori
Magazzino
- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Controllo qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetto al trasporto merci.
- Autisti non addetto al trasporto merci.
- Infermieri professionali.

Tulli, pizzi, veli andalusa e tende
- Lettura disegni, tende e Johnson - Apprettatori responsabili della macchina di appretto per tessuti alti.
- Addetti alla foratura e ricopiatura di qualsiasi tipo di disegno.

Mansioni discontinue
- Tessitura tulli, tende, leavers e Johnson (*).
- Tessitura telai raschel (*).

Settore ricami a macchina
- Battitura disegni e montaggio a macchina.
- Ricamatrici che eseguono interventi di sostituzione e immissione del tessuto e di modifiche del ricamo.

Pizzi uso tombolo
- Montaggio macchine.

Accessori per filatura e tessitura
- Montatori e regolatori di una o più macchine per la fabbricazione di tubetti e tubi di carta - Regolatori di una o più macchine per la fabbricazione di spole, rocchetti, tubi banco, animelle, navette.
- Regolatori di macchine per il finissaggio dei tubetti - Collaudo navette finite - Collaudo e ripassatura navette finite - Selezione blocchi per navette - Uguagliatura pettini - Lettera e montaggio corpi - Modellatura e tornitura a mano - Montaggio chiocciole.
- Addetti alla conduzione di impianti Maxei.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.

2° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Tulli, pizzi, veli andalusa e tende
- Orditura a catena.

Ricami a macchina
- Addetti al prelievo dei materiali necessari al regolare andamento della lavorazione.
- Addetti alla regolazione della tensione di scorrimento del filo della bobina della navetta, in presenza di tessuti elastici.

Pizzi a fuselli meccanici
- Addetti alla preparazione del campionario che segue le commesse di campionatura.

Accessori per filatura e tessitura
- Addetti controllo per certificazione di prodotto

2° livello

Tutti i settori

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Infermieri.
- Fattorini.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.

Controllo qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Magazzino

- Addetto alla movimentazione dei carichi.
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci.

Tulli, pizzi, veli andalusa e tende

- Tessitura tulli, tende leavers e Johnson (*) - Orditura a catena - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Tessitura telai raschel (*) - Lettura e verifica disegni leavers - Apprettatura con responsabilità di lavoro - Ripassatura pezze - Pressatura ed aggiustatura bobine - Pesatura - Imballo - Aiutanti alla macchina di apprettatura per tessuti alti.
- Fornitura di combs - Aggiustatura cariages - Foratura e ricopiatura disegni.
- Carica bobine a macchina - Rammendo - Finissaggio - Stendaggio.

Ricami a macchina

- Ricamo - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Infilatura macchine automatiche - Imballaggio.
- Aggiustatura e rammendo a macchina - Taglio e confezione a macchina di indumenti - Carica pezze.

Pizzi uso tombolo

- Mansioni già qualificate di prima categoria.
- Addetti alle macchine - Misuratura a mano e a macchine.

Accessori per filatura e tessitura

- Aiuto regolatori - Conduzione essiccatoi e caldaie a bassa pressione - Conduzione forni di essiccazione carta - Preparazione resine e conduzione impianto bachelizzazione - Raschiatura carta - Taglio rotoli di carta - Addetti ai forni di ossidazione ed essiccazione.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.

- Lavoro ai forni per la tempera e stagnatura fili metallici - Saldatura autogena ed elettrica ad arco - Laminatura - Trafilatura - Molatura - Appretto - Segnatura - Alesatura - Torchiatura a macchine - Pressatura - Piallatura - Lavoro su macchine a fare maglie di acciaio e di cotone - Limatura - Fresatura - Pressofusione - Fabbricazione pettini a macchine - Scavatura navette - Conduzioni forni di tempera e rinvenimento accessori - Nichelatura e cromatura - Trapanatura - Applicazione pinze, fusi e punte per navette - Smerigliatura - Verniciatura - Tranciatura - Sbavatura - Fabbricazione a macchine di accessori per navette, spole, ecc. - Cernita legname - Lucidatura navette - Sgrossatura.
- Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Addetti alle macchine per la fabbricazione di tubetti, tubi e bastoni di stendaggio - Avvolgimento con macchine automatiche di carta per tubi e bastoni di stendaggio.
- Saldatura anellini per licci.
- Impregnatura in bagno d'olio - Bachelizzazione e laccatura - Imballaggio e conteggio - Lavoro al banco a mano di tubetti - Lavorazione di finitura di tubetti - Applicazione di guarnizioni metalliche su tubetti e tubi - Preparazione colla - Foratura articoli di carta.
- Lavorazione e finitura accessori per navette - Lucidatura - Pulitura - Incartatura - Applicazione di guarnizioni metalliche su spole, maglie di acciaio, rocchetti e navette - Saldatura ed infilatura di maglie di acciaio - Foratura articoli di legno e metallo.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Tutti i settori
- Personale addetto a lavori di manovalanza e/o di pulizia ai trasporti a mano.

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.

Tulli, pizzi,veli andalusa e tende
- Carica bobine al tavolo - Orditura subbini leavers - Addetti macchine Cornely - Magazzino - Incannaggio - Lavanderia - Tintoria - Stracannatura - Campionatura.

Ricami a macchina
- Infilatura macchine a pantografo - Allestimento e finissaggio - Incannaggio - Bobinatura - Giunta pezze e stacca pezze - Addetti alle navette.

Pizzi uso tombolo
- Binatura - Allestimento - Stiratura - Piegatura - Finissaggio.

3.12 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DELLE INTERFODERE
B) DELL'AMIANTO (COMPRESO GRUPPO FRENI)
C) DELLA JUTA
D) DELLE TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI, MANUFATTI ED INDUMENTI IMPERMEABILI E AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria delle interfodere, amianto (compreso gruppo freni), juta, tele da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti ed indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà d'iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Tutti i settori
- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.
- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità di risultati.

4° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica

lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intendono coloro che determinano la qualità e quantità degli ingredienti da usare).

Ausiliari
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

3° livello bis
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi , che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Interfodere
Finissaggio
- Addetti alla preparazione dei colori.

Materiali di attrito
- Addetti al controllo di linee di produzione.
- Collaudatori su strada (su loro richiesta).

3° livello
Tutti i settori
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Autisti addetti e non al trasporto merci.

- Ausiliari specializzati che eseguono lavoro di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Conduttori in genere di impianti termici a vapore.
- Infermieri professionali.
- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Interfodere
- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime.
- Tessitori (*).

Amianto
- Molatura carde - Impregnazione.
- Addetti alle presse a caldo o indistintamente a caldo e a freddo, pastiglie o ceppi per freni.
- Addetti alla calandratura.
- Conduttori di macchine attrezzate che eseguono con piena responsabilità il controllo qualità (tornitori, fresatori, rettificatori, molinatori, radialisti).
- Addetti alla predeterminazione dei quantitativi di mescole della materia prima.
- Tessitura (*).

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello. Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili.

Juta
- Personale addetto alla registrazione dei telai.
- Personale a capo di una o più macchine di orditura.
- Personale addetto alla registrazione di produzione.
- Personale addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata.
- Personale addetto ai telai (*).
- Addetti alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo.

Tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti ed indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare
- Altre mansioni di produzione non inquadrabili in prima o seconda categoria (esempio: cucitura di singole parti staccate di indumenti, impermeabili, copertoni e tende).
- Assiemaggio di 3 o più parti già preparate per indumenti e impermeabili.
- Piazzamento e segnatura di tessuti per impermeabili e indumenti.

- Taglio sul segnato di tessuti per impermeabili e indumenti.
- Tintori.
- Impermeabilizzatori.
- Finitori.
- Stiratura a mano o a macchina di indumenti e impermeabili.
- Rivista pezze.
- Stenditura con faldatura a mano di tessuti.
- Lavori a mano di selleria, segnatura, fustellatura, occhiellatura, rivettatura, stampigliatura, imbustatura, il tutto riferito alla produzione di zaineria, buffetterie, tende da campeggio, ed altri similari.

2° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello. Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili.

Tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti ed indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare

- Addetti all'attaccatura e confezione del collo e delle maniche per indumenti impermeabili.

2° livello

Tutti i settori

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermieri generici.

Magazzino
- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Interfodere
- Orditura.
- Rimettaggio.
- Spolatura.
- Misurazione greggi.
- Tessitori (*).

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.
- Addetti alle rialzatrici.
- Operatori reparto spedizioni (misurazione e confezione).
- Caricamento telai - Ripassapezze - Imballo - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore.
- Roccatura - Incannatura - Rimettaggio.

Amianto
- Preparazione mischie - Pulitura carde - Guida macchine cartiere - Disintegrazione olandese con saltuaria guida meccanica - Calandratura amiantite e mescolatrici gomma - Finzione di rettifiche - Pressatura a caldo - Impregnazione e cottura con autoclavi - Addetti ai forni - Sbozzature a macchina di feltri e coppelle - Imballaggio - Conduttori di carrelli trasportatori o elevatori a motore - Addetti alle cartiere e semplice disintegrazione olandese cartiere - Sfibratura - Sfilacciatura - Sgrossatura e rettifica - Aiutanti alle macchine in genere - Aiuto lavorazione feltri e coppelle - Addetti al magazzino. Tessitura (*) - Filatura - Orditura - Confezione materassi e indumenti - Lavorazione baderne, liste, anelli gommati, quando si esegue l'intero ciclo di lavorazione - Passapezze - Marcatura - Etichettatura. Ritorcitura - Attaccafili carderie - Carica tavole e materassi di carderia - Lavorazione completa dell'amianto (accoppiature con o senza calandrine, rifinitura) - Trecciatura - Carica tavole - Portafili - Aiuto filatura - Aiuto tessitura - Incannaggio - Bobinatura - Spolatura - Pressatura a freddo - Foratura senza responsabilità della macchine.

Juta

-Personale addetto alla registrazione di presenze, ecc.

- Personale addetto alla scelta del greggio e alla preparazione dell'emulsione per il bagno - Personale addetto alla oliatura delle macchine di preparazione e di filatura - Personale addetto alla pesatura di filato - Personale con mansioni di vice capi macchine di orditura - Personale addetto alla misurazione, calandratura, manganatura e rasatura - Personale addetto alla distribuzione di magazzino.

- Personale addetto all'apertura delle balle - Personale addetto alle ammorbidatrici - Personale addetto al lupo e al teaser - Personale addetto all'alimentazione delle carde in grosso con rulli - Personale addetto alla riparazione dei pettini di preparazione - Personale addetto all'impaccatura filati - Personale addetto all'oliatura macchine di

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello.

tessitura - Personale addetto alla bagnatura, piegatura, arrotolatura, doppiatura pezze - Personale in aiuto al calandro e al mangano - Personale addetto taglio sacchi - Personale addetto rovesciatura sacchi - Personale addetto imballatura e pressatura.

- Addetti ai carrelli trasportatori o elevatori a motore.

- Personale addetto alla preparazione delle mannelle e alle macchine di prima apertura delle fibre - Personale addetto alla pesatura di filato con esclusione del movimento del materiale - Personale distenditore di mannelle alle carde in grosso - Personale addetto ai filatoi - Personale addetto alla provinatura filati - Personale addetto alla preorditura e orditura - Personale addetto alla cottura bozzime - Personale addetto ai telai (*) - Personale addetto alla orlatura e cucitura - Personale addetto all'alimentazione delle macchine stampatrici.

- Personale addetto alle carde in fino ed agli stiratoi - Personale attaccafili - Personale addetto alle bobinatrici, aspatrici e gomitolatrici - Personale addetto all'allicciatura - Personale addetto alla ripassatura pezze - Personale addetto piegatura, misuratura, doppiatura, arrotolatura (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti) - Personale aiuto taglio sacchi automatico - Personale sostituto all'orlatura e cucitura - Personale aiuto all'imballo e alla pressatura.

- Personale addetto al calandro (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti).

- Addetti cambio punte delle tavolette per carde - Addetti alla pulitura degli impianti di aspirazione polvere.

- Orditori.

- Incorsatori.

Tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti ed indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare
- Attaccatura e confezione del collo o delle maniche per indumenti e impermeabili.
- Assiemaggio di più parti già preparate per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie.
- Piazzamento e segnatura di tessuti per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie.
- Taglio sul segnato di tessuti per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 3° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 2° livello. Ai suddetti lavoratori viene corrisposta dall'1 luglio 1984 una indennità di mansione di 5,16457 euro mensili.
- Lavori a mano di selleria, segnatura, fustellatura, occhiellatura, rivettatura, stampigliatura, piegatura, imbustatura, il tutto riferito alla produzione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili.
- Iscrizione su copertoni.
- Imballatori.
- Stenditura a macchine di tessuti.
- Altre mansioni di produzione non inquadrabili al 3° livello (es. cucitura di singole parti staccate di indumenti, impermeabili, copertoni e tende).

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.
Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni
- Personale addetto a lavori di manovalanza e/o pulizia e ai trasporti a mano.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.

Interfodere
Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria
- Portaspole.

Juta

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

- Addetti vasi - Addetti allo scarico delle macchine di preparazione e filatura - Addetti all'annodatura e raccolta sacchi.

3.13 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

A) DEL FELTRO E CAPPELLO DI PELO
B) DEL FELTRO E CAPPELLO DI LANA
C) DEL PELO PER CAPPELLO
D) DEI BERRETTI E COPRICAPO DIVERSI (NON DI PAGLIA NÉ DI FELTRO) E DI FODERE E MAROCCHINI

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria del feltro e cappello di pelo, feltro e cappello di lana, pelo per cappello, berretti e copricapo diversi (non di paglia ne di feltro) e di fodere e marocchini in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori operai che svolgono, con facoltà d'iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono un elevato grado di competenza e facoltà d'iniziativa in rappor nutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine.

- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità di risultati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori operai che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Tutti i settori
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intendono coloro che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare).

Ausiliari
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

Feltro e cappello di pelo
- Addetti alla verifica del feltro dopo la follatura.
- Addetti alla lavorazione dei cilindri.

Feltro e cappello di lana
- Responsabili della cernita di feltri destinati alla vendita o all'appropriaggio.

3° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Berretti e copricapo diversi
- Addetti al taglio a mano ed alla confezione di bozze di campioni.
- Addetti allo sviluppo proporzionale di modelli.

3° livello

Tutti i settori

Ausiliari
- Autisti addetti e non al trasporto merci.

- Ausiliari specializzati che eseguono lavoro di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Infermieri professionali.

Feltro e cappello di pelo

- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla verifica del cappello informato.
- Addetti alla verifica del cappello finito (parte feltro).
- Addetti alla mischia ed alla soffiatura del pelo con regolazione della macchina e con mansioni anche di carico e scarico.
- Addetti alla follatura a mano.
- Addetti alla informatura a mano.
- Addetti alla inclosciatura a mano.
- Addetti alla inconicatura a mano.
- Addetti alle rollettine, o macchinette, o folloncini, o americane.
- Addetti alla informatura di 1ª a macchina.
- Addetti alla informatura di 2ª con macchina non automatica.
- Addetti alla spianatura di 2ª.
- Addetti alla raffinatura o rasatura a mano.
- Addetti alla bridatura finale a mano o a macchina.
- Addetti alla sabbionatura, o cerchiatura o oittonatura .
- Addetti alla rifilatura finale a mano.
- Addetti alla bissonatura (lustrotti o renditori).
- Addetti alle operazioni di tintoria con preparazione e pesatura delle dosi dei colori su ricetta predisposta.
- Addetti alla informatura a bloccaggio a mano o a macchina, di cappelli da donna.
- Addetti allo scarico delle macchine imbastitrici.
- Addetti allo stacco ripiegatura delle imbastiture.

Feltro e cappello di lana

- Addetti alla sodatura.
- Addetti alla pomiciatura a mano.
- Addetti alla apprettatura e catramatura a mano.
- Addetti alla informatura a mano.
- Addetti alla pressatura.
- Addetti alla roulè a mano.
- Addetti alla rifilatura a mano.
- Addetti alla informatura al cerchio.

- Addetti alla passatura teste.
- Addetti alla passatura ali sabbieuse.
- Addetti alla ficconatura.
- Addetti all'aggiustatura e passatura bastiture.
- Addetti alla closciatura in bianco e nero.
- Addetti alla lucidatura ali a pezza e ferro.
- Addetti alla battiola a cono.
- Addetti alla rifinitura e verifica del cappello.
- Addetti alla cernita dei feltri destinati alla vendita o all'appropriaggio.
- Addetti alla incavatura a mano.
- Addetti al degodrenaggio.

Pelo per cappello
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla secretatura a mano.

Berretti e copricapo diversi
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti allo sviluppo proporzionale dei modelli.
- Addetti al taglio a mano e alla confezione di bozze di campioni.
- Addetti al taglio e alla confezione del capo completo.

2° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e un corso professionale.

Berretti e copricapo diversi
- Addetti al taglio di tessuti e materiali affini esterni.
- Addetti alla cucitura del capo completo.

2° livello

Tutti i settori
- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.

- Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri.
- Infermieri.

Feltro e cappello di pelo

- Addetti allo scarico delle macchine imbastitrici (campane).
- Addetti alle operazioni di tintoria con esclusione delle operazioni di pesatura e preparazione delle dosi di colore.
- Addetti alla allargatese (cupolino).
- Addetti alla inclosciatura a macchina.
- Addetti alla spiantura di 1ª.
- Addetti alla pressatura.
- Addetti alla stampatura con macchina litografica.
- Addetti all'imballaggio per la spedizione.
- Addetti alla sbridatura (battiala).
- Addetti alle centrifughe dei reparti in bianco.
- Addetti alla disacidatura.
- Addetti ai follono o martellose.
- Addetti al carico e scarico degli apparecchi di tintoria.
- Addetti alla aggiustatura delle imbastitrici.
- Addetti alla vellutatura a mano o con macchina automatica.
- Addetti alla raffinatura testa e ala con macchina non automatica.
- Addetti alla cardinatura a mano o a macchina a secco.
- Addetti alla sorgettatura e balenatura dei marocchini.
- Addetti alla confezionatura dei nodi, o gasse, o galle.
- Addetti alla confezione delle fodere.
- Addetti alla bordatura a mano o a macchina.
- Addetti alla guarnizione a mano o a macchina.
- Addetti alla verifica o visitaggio del cappello rasato o raffinato.
- Addetti alla verifica del cappello guarnito.
- Addetti alla rifilatura di 2ª finale a macchina.
- Addetti alla stiratura delle fodere a mano.
- Addetti all'attaccatura cinte e nodi a macchina.
- Addetti alla stampatura in oro dei marocchini e fodere con composizione.
- Addetti alla rassodatura o marcatura a mano o a macchina.
- Addetti alla verifica o visitaggio delle imbastiture o slanaggi.
- Addetti alla pomiciatura a mano o con macchine non automatiche.
- Addetti al solo carico e scarico delle soffiatrici.
- Addetti alla sola mischia a mano dei feltri.
- Addetti alla pesatura del pelo sulle imbastitrici.

- Addetti al carico del pelo nelle macchine imbastitrici.
- Addetti allo stacco e piegatura delle imbastiture.
- Addetti alla sola scrociatura dei feltri alle americane, folle coq, mezzere e multiroller.
- Addetti alla sola spazzolatura del feltro greggio.
- Addetti alla marcatura e pesatura feltri.
- Addetti alla cardinatura a secco di preparazione alla vellutatura.
- Addetti alla slanatura e bagnaggio.
- Addetti alla apprettatura e ingommatura.
- Addetti alla pomiciatura con macchina automatica.
- Addetti alla raffinatura testa e ala con macchina automatica.
- Addetti alla tagliatura o rasatura velour (gillette).
- Addetti alla informatura di 2ª con macchina plurima automatica.
- Addetti alla rifinitura di 1ª sommaria a macchina.
- Addetti alla prima bridatura sommaria a macchina.
- Addetti alla stiratura delle fodere a macchine.
- Addetti ai lavori del magazzino marocchini.
- Addetti ai lavori del magazzino fodere.
- Addetti alla confezione dei fiocchetti o nodini.
- Addetti al taglio e alla giuntura dei marocchini.
- Addetti al taglio, alla stiratura e centinatura delle cinte.
- Addetti alla giuntura, fermatura e spiluccatura dei nodi.
- Addetti alla centrifuga di un solo cappello nei reparti in nero.
- Addetti alla spolveratura.
- Addetti all'incarto e inscatolamento dei cappelli e delle cloches.
- Addetti alla stampatura in oro dei marocchini e delle fodere senza composizione.
- Addetti all'attaccatura delle etichette.
- Addetti alle macchine da cucire per la confezione di materiale ausiliario vario (plotte, mussole, pezze, cuffie, ecc.).
- Addetti alla colorazione con stampa di feltro.

Feltro e cappello di lana

- Addetti alle rollettine o americane o mezzere.
- Addetti ai coni.
- Addetti alla informatura a macchine.
- Addetti alla decatizzatura con cerchio e sbiella.
- Addetti alla roulè a macchina.
- Addetti alla stiratura.
- Addetti alla catramatura e apprettatura a macchine.

- Addetti alla plottatura.
- Addetti alla pulitura delle macchine di carderia.
- Addetti alla passatura in bianco.
- Addetti alla follatura a finire.
- Addetti alla spazzolatura.
- Addetti alla refilatura a macchine.
- Addetti alla bafatura (nero).
- Aiutanti alla informatura a macchine.
- Addetti ai folloni.
- Addetti alla tintoria.
- Addetti alle stufe.
- Addetti alla carbonizzatura.
- Addetti alla allargateste.
- Addetti alla battiala a macchina.
- Addetti alla rigatura.
- Addetti alla rasatura.
- Addetti alla vellatatura.
- Addetti alla orlatura dorsè a macchine.
- Addetti alla applicazione marocchini a macchina.
- Addetti alla guarnitura di marocchini e cinte a cappelli di pelo.
- Addetti alle multiroller.
- Addetti alla passatura bastiture.
- Addetti alla cernita dei feltri destinati all'appropriaggio o alla vendita (solo personale femminile).
- Addetti ai battipolvere.
- Addetti alla guarnitura, lana.
- Addetti alle cinturine, lana.
- Addetti alla tagliatura marocchini.
- Addetti pesatura in bianco.
- Addetti alla applicazione delle fodere.
- Addetti alla stiratura delle fodere.
- Addetti alla materassa.
- Addetti alla rifilatura in bianco.
- Addetti alle tavolette e alla pinzettatura.

Pelo per cappello

- Addetti alla spuntatura.
- Addetti alla sbarbatura o ripassatura.
- Addetti alla scelta delle pelli.
- Addetti alla soffiatura.

- Addetti alla miscelatura.
- Addetti alle taglierine.
- Addetti alla secratatura a macchina.
- Addetti alla spaccatura delle pelli.
- Addetti alla preparazione (bagnatura, spazzolatura, bottolatura, scodatura).
- Addetti alla impaccatura (confezione polpette).

Berretti e copricapo diversi
- Addetti al taglio di tessuti e materiali affini esterni.
- Addetti alla cucitura del capo completo.
- Addetti stiratura a mano del capo completo.
- Magazzinieri addetti all'imballaggio e alla spedizione.
- Addetti alla stiratura del capo completo di serie e/o con pressa idraulica.
- Addetti allo stiro intermedio (sfumatura a vapore).
- Addetti al taglio delle fodere.
- Addetti alla cucitura di parti staccate
- Addetti alla guarnizione fine a mano.
- Addetti allo stampaggio in oro e colore di fodere e marocchini con o senza composizione.
- Addetti alle operazioni di apertura delle cuciture.
- Addetti alla tranciatura degli accessori ed interni.
- Addetti alla cucitura di accessori ed interni.
- Addetti alla stiratura con sabbieuse o sacco.
- Addetti alla guarnitura comune a mano o a macchine.
- Addetti a lavori leggeri di magazzino ed alle operazioni di preparazione per la confezione.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Tutti i settori
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

3.14 DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL TESSUTO NON TESSUTO

Premesso che l'art. 56 della Parte Generale definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti all'industria del tessuto non tessuto in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà d'iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni

- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.
- Ricettisti di tintoria che determinano la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determinano il ciclo di tintura, correggono e approvano i colori con responsabilità di risultati.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di

notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

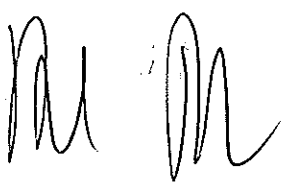
Esemplificazioni
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino.
- Ricettisti (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare).
- Regolazione e registrazione di più macchine di produzione del tessuto non tessuto con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo.

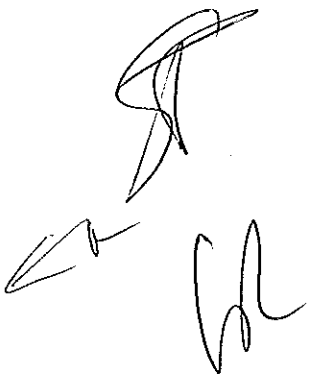
Ausiliari
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.
-Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.

3° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Ordinatori e smistatori delle merci in magazzino.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale





e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

Ausiliari
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).
- Addetti all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva.
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore.
- Autisti addetto al trasporto merci.
- Autisti non addetto al trasporto merci.
- Infermieri professionali.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Esemplificazioni
- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri.
- Infermieri.
- Addetti alla conduzione delle macchine di produzione del tessuto non tessuto.
- Addetti alla movimentazione dei carichi.
- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).

- Aiuto fuochisti.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

- Personale di manovalanza e addetto ai lavori di pulizia.
- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.

DEFINIZIONE DI JOLLY

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

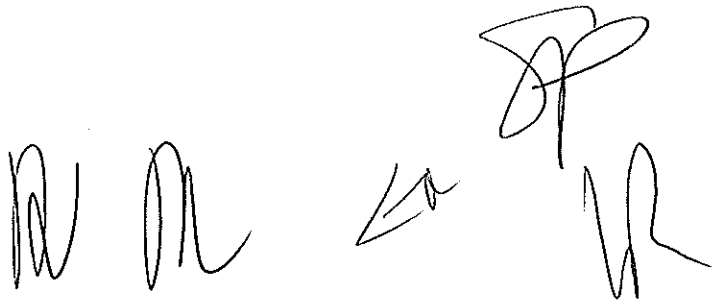
Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

INDENNITÀ DI MANSIONE

Ai lavoratori di seguito indicati ed appartenenti ai livelli pure indicati verrà corrisposta a partire dal 1 aprile 2003 un'indennità di mansione di E 5,16456 mensili, regolata ai sensi del protocollo 1 sulla mensilizzazione.

2° livello

- Personale addetto alle macchine di tessitura.
- Tessitori di tutti i comparti.



3.15 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI IN VIGORE DAL 1° APRILE 2003 PER I LAVORATORI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEI BOTTONI

Premesso che l'art. 56 della PARTE GENERALE definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, si riportano qui di seguito le declaratorie e le esemplificazioni per i lavoratori operai addetti alla produzione in serie di bottoni in vigore dal 1° aprile 2003.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà d'iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni

- Saldatori specialisti patentati per saldature di apparati sotto pressione.
- Specialisti in elettronica addetti alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzini.
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento.

- Personale ausiliario specialista di reparto o di officina che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti o macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti).
- Fuochisti patentati.
- Autisti conduttori di autotreni e/o autoarticolati.
- Incisori su stampi: a) a mano specializzati; b) a macchina con relativa messa a punto:
- Stampatori specializzati.
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte.
- Addetti alla guida e al controllo dei lavoratori della borlonatura.
- Fresatori con compiti di fabbricazione degli utensili prototipo.
- Addetti alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa.
- Fresisti specialisti (*).

3° livello bis

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.
- Addetti alle disposizioni delle lavorazioni.

3° livello

Qualità
- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione.
- Addetti in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito.
- Addetti alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi.
- Collaudo finale o intermedio di pantaloni e gonne su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti.

(*) Tali lavoratori acquisiscono il 4° livello dall'1 gennaio 1994 e comunque dopo 18 mesi di permanenza al 3° livello.

Esemplificazioni
- Addetti ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).

- Ausiliari specializzati che eseguono lavori di manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine.
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore.
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino.
- Infermieri professionali.
- Autisti addetti e non addetti al trasporto merci.
- Addetti alla trascrizione degli ordini.
- Fresisti specialisti (*).
- Foratori specialisti.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi ai quali occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Qualità

- Addetti alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia.

Esemplificazioni

- Ausiliari che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili.
- Addetti ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori).

(**) Ai suddetti lavoratori viene corrisposta,dall'1 luglio 2004 un'indennità di mansione di euro 5,1457 mensili. Tali lavoratori vengono inquadrati al livello superiore (4°) con decorrenza 1 gennaio 1994 con assorbimento dell'indennità di mansione, dopo 18 mesi di permanenza nel 3° livello.

- Aiuto fuochista.
- Addetti al servizio mensa e ristoro.
- Fattorini.
- Portinai, guardiani, uscieri.
- Infermiere generico.
- Addetti alla movimentazione dei carichi.

- Addetti all'imballaggio e alla confezione di merci.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

- Addetti alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati.
- Addetti alla pulizia dei reparti e/o uffici.
- Personale di manovalanza e pulizia.

INDENNITÀ DI MANSIONE

Ai lavoratori di seguito indicati ed appartenenti ai livelli pure indicati viene corrisposta a partire dal 1° gennaio 1985 una indennità di mansione di euro 5,16456 mensili, regolata ai sensi della norma transitoria sulla mensilizzazione.

3° livello

- Fresisti specialisti.
- Tale indennità potrà essere assorbita solo nei confronti di erogazioni aziendali collettive allo stesso titolo, che determinino il superamento della differenza con il livello retributivo superiore; in tal caso l'assorbimento sarà applicato alla parte eccedente tale livello.

4 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI

8° livello

Appartengono a questo livello:

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

Formattato

Ai quadri viene riconosciuto il parametro contrattuale 8° livello nonché una indennità di € 51,64 (Lire 100.000) mese/lorde, che assorbirà fino a concorrenza quanto eventualmente già corrisposto, a qualunque titolo, a livello aziendale.

Formattato

7° livello

Appartengono a questo livello:

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

Esemplificazioni

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

6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni.

- i lavoratori che svolgono attività di elaborazione ed attuazione di procedimenti con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori.

Formattato

Esemplificazioni
- Responsabile di reparto di produzione.
- Responsabile ufficio amministrazione del personale.
- Responsabile ufficio programmazione.
- Responsabile contabilità generale.
- Responsabile contabilità industriale.
- Responsabile analisi tempi e metodi.
- Programmatore EDP.
- Responsabile officina di manutenzione.
- Realizzatore di modelli su CAD-CAM.
- Progettista sviluppatore di modelli e/o stampi completi con CAD tridimensionale e capacità di modifica e adattamento del software. (scarponi da sci).

5° livello
Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica assumendone la responsabilità;
- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati.

Esemplificazioni
- Responsabile di sezione o di più fasi di produzione nell'ambito del reparto.
- Capo squadra area di manutenzione.
- Cronometrista analista.
- Operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli o parte di modelli.
- Addetto all'ufficio acquisti e vendite responsabile per gruppi di fornitori o clienti, incaricato delle operazioni relative.
- Interprete e traduttore.
- Progettista sviluppatore di taglie o di parti di modelli e/o stampi con CAD tridimensionale e software predefinito (scarponi da sci).
- Addetti alle pratiche del personale con sviluppo contabile delle paghe.
- Operatore di centro elaboratore dati.
- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua estera.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- I lavoratori che pur su direttive di massima svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori ed operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto fermo di riferimento per la professionalità aziendale od eventuale addestramento).

Esemplificazioni

- Operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrate nel 3° livello.
- Addetti all'adattamento dei modelli su forma.
- Addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelleria.
- Addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate.
- Addetti alla tresatura della suola applicata.
- Addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate.
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate.
- Addetti alla cucitura del guardarolo e della suola nella lavorazione good-year e/o alla cucitura della suola nella lavorazione blake con capacità di regolazione della macchina.
- Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle suole e del tacco nella lavorazione good-year.
- Addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia fresatura di suole con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di suole e tacchi nella lavorazione del prefinito.
- Attrezzista o manutentore con capacità di intervento sulle singole macchine.
- Responsabile conduzione carosello o giostra di schiumatura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza.
- Conduttore prese a iniezione con responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione delle macchine, la qualità ed il colore negli scarponi da sci, escluso settore accessori.
- Responsabile della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di suole in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria.
- Addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato.

- Addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi da sci).
- Addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della cima di base nei suolifici.
- Conduttore di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.

4° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci).

- Conduttore di macchina saldatrancia colletti, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto, l'ottimizzazione dei consumi e della qualità.

4° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci).

- Conduttore di macchina saldatrancia BZ marcatrice, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto e l'ottimizzazione della qualità.

4° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci).

- Addetto al controllo del prodotto finito e dell'assemblaggio esterno.

4° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci).

- Manutentore elettromeccanico con capacità di intervento sugli impianti elettrici, meccanici, pneumatici ed idraulici.

4° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci).

- Addetto alla riparazione dei resi con responsabilità di verifica ed eliminazione dei difetti ed annotazione statistica dei medesimi.

Formattato

Formattato

4° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci).

- Operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modello o parti di modello.

3° livello bis

Appartengono a questo livello:

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

Esemplificazioni

- Addetti al taglio delle parti principali della tomaia.
- Addetti alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato.
- Addetti alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltá operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano.

- Addetti alla complessiva operazione di scarnitura di tomaia in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazione dei vari tipi di smussatura.
- Addetti alla giuntatura completa della tomaia.
- Addetti alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate.
- Addetti alla cucitura strobel di pelli pregiate.
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature.
- Addetti alla rettifica a mano della premontatura.
- Addetti all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni blake e good-year.
- Addetti alle riparazioni.

3° livello

Appartengono a questo livello:

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

Esemplificazioni

- Operatori che svolgono normalmente almeno due fra le mansioni classificate al 2° livello e contrassegnate con asterisco.
- Addetti al taglio delle parti principali della toma.
- Addetti alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato.
- Addetti alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano.
- Addetti alla complessiva operazione di scarnitura di tomaia in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazione dei vari tipi di smussatura.
- Addetti alla giuntatura completa della tomaia.
- Addetti alla cucitura delle parti principali della tomaia in pelle.
- Addetti alla profilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate.
- Addetti alla messa in misura della tomaia con fodera non preventivamente incollata.
- Addetti alla cucitura strobel.
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature.
- Addetti al montaggio della cava, dei fianchi, della boetta, delle punte.
- Addetti alla ribattitura della montatura.
- Addetti alla rettifica a mano della premontatura.

- Addetti all'incisione e spianatura increne nelle lavorazioni blake e good-year.
- Addetti alla cucitura del guardolo o della suola.
- Addetti alla tranciatura del cuoio per suola e/o sottopiedi.
- Addetti alla sfibratura per lavorazione saldata.
- Addetti all'applicazione delle suole anche prefabbricate.
- Addetti alla refilatura codette.
- Addetti alla prefissatura del tacco.
- Addetti alla ritoccatura delle suole prefinite.
- Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura tacchi.
- Addetti alle riparazioni.
- Addetti alle macchine per estrusione, iniezione e schiumatura di materiale plastico.
- Addetti alla fresatura e rifilatura profili di scafi, gambetti e pattelle degli scarponi da sci.
- Segantino abbozzatore di legname in tronchi per fondi in legno di calzature.
- Addetti al controllo finale di qualità e della scatolatura esclusivamente nel settore suolifici.
- Addetti alla composizione dei lotti (ordini) di spedizione e alla determinazione delle relative priorità.
- Addetti alla calandratura di fogli di gomma con cilindri anche stampatori e/o gommatura per l'accoppiatura di tessuti.
- Addetti al montaggio della boetta e cava con macchina automatica programmata.
- Addetti alla stiratura a caldo di mocassino preperforato tubolare cucito a mano.
- Addetti alla rolettatura del guardolo nel fondo chiuso e marcatura del punto.
- Addetto al controllo intermedio della qualità e della confezione in scatola nel settore delle calzature sportive e/o tempo libero e/o sicurezza e/o pantofoleria.
- Addetti all'applicazione del guardolo di suole prefinite.
- Operatori che svolgono normalmente almeno 3 mansioni fra quelle classificate al 2° livello per i suolifici.
- Addetti alla alimentazione della manovia di montaggio del prodotto finito, con responsabilità di controllo del caricamento della linea, sulla base di programmi di produzione predefiniti.

3° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci).

- Addetti alla preparazione dei lotti di materiali tagliati per i lavoratori esterni.
- Addetti all'applicazione delle borchie con responsabilità per la regolazione della macchina e la qualità.

3° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 2 ° (scarponi da sci).

- Ausiliari (autista, meccanico, meccanici e elettricisti di manutenzione),
- Steno-dattilografi/e diplomati/e.

- Addetti a mansioni di segreteria.
- Addetti alla perforazione e/o operatori su video terminali che svolgono anche altre mansioni impiegatizie.
- Addetti alla fatturazione.
- Operatori contabili.
- Addetti alle pratiche del personale e/o statistiche.
- Cronometrista non analista.
- Operatore terminale su CAD-CAM per immissione dati e copia modelli.
- Operatore in formazione CAD tridimensionale 3° livello (scarponi da sci).

2° livello bis

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono operazioni o lavori per abilitarsi ai quali è richiesto un adeguato periodo di tirocinio e adeguate capacità tecnico-pratiche anche acquisite in corsi professionali, con conoscenza delle macchine e dei materiali;
- lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio.

Esemplificazioni

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

2° livello

Appartengono a questo livello:

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

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

Esemplificazioni

* Asterisco (per pluralità di mansioni)
- * Addetti alla scarnitura tomaia.
- * Addetti alla ripiegatura tomaia.
- * Addetti alla giuntatura o messa in fodera della tomaia, comprese le cuciture di costure, applicazione listini ed a zig-zag.
- Addetti allo sviluppo modelli a macchina.
- Addetti al taglio di parti secondarie delle tomaie in pelle, di croste, di succedanei di tessuti per tomaia e di pelli per fodere.
- Addetti a semplici operazioni preliminari della giuntatura.
- Addetti alla refilatura delle fodere e delle ornamentazioni.
- Addetti alla appaiatura tomaie finite.
- Addetti alla tranciatura di materiali vari e di parti secondarie del cuoio e/o preparazione del sottopiede e della suola.
- Addetti alla stenditura e/o fissaggio delle fodere e/o stiratura della tomaia montata.
- Addetti alla puntatura di sandali su sottopiedi segnati.
- Addetti alle operazioni sulla boetta e sulla suola applicata e/o levata forme.
- Addetti al finissaggio ed alla scatolatura.
- Addetti alla applicazione collanti.
- Addetti alla applicazione leve, ganci, para acqua, gambetti, pattelle negli scarponi da sci.
- Addetti alla applicazione calze o tomaie doposcì nella schiumatura.
- Segantino addetto al taglio di pannelli, listelli con appoggio e legno in tavole.
- Addetti alla graffettatura e/o inchiodatura di calzature in legno o plastica.
- Addetti alla smerigliatura e/o levigatura di calzature in legno.
- Addetti all'applicazione di tacchi su calzature in legno.
- Addetti al carico manuale per l'alimentazione di macchine automatiche o transfer, a programmi prestabiliti, senza responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione della macchina stessa, ad esclusione degli scarponi da sci.
- Addetti all'applicazione sottopiedi alla forma e refilatura del sottopiedi.
- Addetti all'applicazione di accessori nel settore delle calzature per lo sport e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria o su suole prefinite: tasselli, tacchetti (da avvitare), ganci, targhette, leve e quanto di analogo sia necessario per la confezione in scatola.
- Addetti alla rifilatura con forbice elettrica delle suole in plastica o gomma;

- Addetti sulla base di programmi di produzione predefiniti e con macchina messa a punto, alle macchine di stampaggio od iniezione con eventuale inserimento di particolari in differenti materiali.
- Addetti alla smussatura del gradolo su suole prefinite.
- Addetti alla fresatura di pacchi o serie di suole con modelli (dime) già predisposti.
- Addetti alla vetratura, smerigliatura e spazzolatura suole o monoblocchi prefiniti.
- Addetti alla timbratura a mano e/o in automatico delle suole.
- Addetti alla cardatura della suola.
- Addetti alla coloritura tacco e suola.
- Addetti alla garbatura delle suole.
- Addetti alla coloritura della lissa.
- Addetti alla spaccatura della coda nella lavorazione L. XV.
- Addetti all'esecuzione dello scavino o canalino.
- Addetti al magazzino, aiuto - meccanici, autista, carrellista, fattorino, guardiano e custode.
- Stenodattilografo, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto alla perforazione e/o verifica schede, addetto al controllo fatture e documenti contabili dei materiali, addetti alla registrazione dati.
- Centralinisti.

1° livello

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

- Le parti concordano che con la dizione "pelli o pellami pregiati" si intendono oltre le pelli di coccodrillo, serpente, lucertola, tartaruga e rettili in genere, anche altri pellami fra i quali i vitelli anilina, i capretti anilina, i vitelli scamosciati, il lama, il peccary, il canguro e ritenuti tali nelle normali scelte commerciali.
- In considerazione della peculiarità delle mansioni espletate dagli addetti ai video terminali, le parti si danno atto di ricercare all'interno dei turni di lavoro di-

verse collocazioni operative, al fine di provvedere ipotesi di permanenza al videoterminale inferiore al normale turno.

CHIARIMENTO A VERBALE
Gli aumenti derivanti dai passaggi di categoria previsti dall'inquadramento unico saranno riportati in cifra retribuzioni di fatto e potranno essere assorbiti sino a concorrenza dai superminimi individuali non contrattati, anche concessi unilateralmente dal datore di lavoro, e dagli aumenti anche contrattati, corrisposti allo stesso titolo o riconducibili a tale criterio.

Formattato

Il comitato paritetico definito nella presente sezione si adopererà per:
- predisporre un sistema di classificazione professionale più rispondente alle realtà produttive ed organizzative dei comparti;
- fornire idonei strumenti per il riconoscimento e la valorizzazione di specifiche professionalità che rispondano alle esigenze di competitività.

Formattato

Le Parti sempre al fine di agevolare la complessiva operazione di aggiornamento e modernizzazione dell'inquadramento condotta dal comitato concordano di istituire livelli intermedi tra il secondo ed il terzo e tra il terzo ed il quarto livello.
I criteri e le modalità di riconoscimenti di tali livelli saranno definiti dalla Commissione.
Tali livelli ed i relativi trattamenti retributivi, individuati dalle stesse parti nazionali, saranno definiti in sede di rinnovo della parte economica del presente contratto. In tale contesto saranno computati i costi conseguenti.

5 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE PELLI E CUOIO

6° livello

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro i lavoratori con funzioni direttive che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che operano in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa e autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

Esemplificazioni

- Responsabili del servizio amministrazioni.
- Responsabili del servizio commerciale.
- Responsabili del servizio organizzazione di produzione.
- Responsabili del servizio ricerche.
- Responsabili del servizio creazione esclusiva interna dis. mod.
- Responsabili del servizio elaborazione dati.
- Coordinatore e/o analista E.D.P.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonoma responsabilità, facoltà di iniziativa e particolare competenza tecnico-pratica per l'attuazione dei programmi assegnati

relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esemplificazioni

- Responsabile di reparto di produzione.
- Responsabile uff. amministrazione del personale.
- Responsabile uff. programmazione.
- Responsabile contabilità generale.
- Responsabile contabilità industriale.
- Responsabile analisi tempi e metodi.
- Ex intermedi di prima categoria.
- Programmatori E.D.P.

4° livello S

A decorrere dal 1/9/1993 viene istituito il livello 4 S, al quale appartengono:

- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica, con facoltà di iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito degli obiettivi da conseguire;
- i lavoratori che guidano e controllano, in condizione di autonomia decisionale, il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica, assumendone la completa responsabilità.

Fanno parte di questo livello le seguenti figure professionali tassativamente indicate:

- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di almeno due lingue.
- Operatore di sistema E.D.P. che sovrintende alla gestione e manutenzione dei terminali collegati all'utenza.
- Operatore modellista CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli o parte di essi.
- Responsabile di area manutenzione con compiti di guida, controllo e supervisore di altri.
- Cronometrista analista, con completa conoscenza delle fasi di lavorazione.
- Responsabile del controllo finale di qualità.
- Addetti al taglio di parti primarie in rettile, serpenti e struzzo.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente una esperienza acquisibile tramite un consistente periodo di pratica lavorativa e/o specifici corsi professionali.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla conduzione ed ai risultati della lavorazione.

Formattato

Esemplificazioni

- Ex intermedi di seconda categoria.
- Operatori di centro elaborazione dati.
- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua straniera.
- Cronometrista analista.
- Addetti al taglio di parti primarie in pelli pregiate (es.: vitelli e capretti pieno fiore).
- Confezionatore provetto in grado di eseguire automaticamente e al completo qualsiasi manufatto fine o di lavorazione pregiata.

Formattato

- Operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrate nel terzo livello.
- Manutentore attrezzista finito con capacità di qualsiasi intervento su macchine ed impianti.
- Macchinista in grado di eseguire ogni tipo di cucitura su ogni tipo di macchina, capace di svolgere autonomamente ed al completo lavori di notevole complessità su oggetti in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti alla sbozzatura di gropponi o schiappe non segnate (selleria).
- Falegnami completi di produzione (Valigie e Bauli)
- Operatori che preparano e attrezzano autonomamente. macchine omogenee ad alta tecnologia per cartotecnica.

Formattato

SETTORE SELLE E SEDILI

- Attrezzista meccanico che esegue stampi completi per la lavorazione della lamiera.
- Fabbro di banco finito.
- Addetto alla confezione su modello di campioni di qualsiasi tipo.

SETTORE SELLERIA IN GENERE E BUFFETTERIA DI ARTICOLI SPORTIVI

- Sellai di finimenti e selle per cavallo (da tiro, da carrozza e da equitazione).

Addetti alla cucitura a mano capaci di eseguire qualsiasi cucito.

3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di precisione, anche se inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un grado di conoscenza delle macchine e materiali e/o procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

Esemplificazioni

a) SETTORE PELLETTERIA - CARTELLE - SOTTOBRACCI.

- Borsetterie che eseguono lavoro in cuoio o pelli di qualsiasi tipo o tessuto pregiato.
- Confezionisti di pelletterie come: portafogli, portasigarette, sottobracci, cartelle, astucci e servizi toeletta, albo per fotografie ed oggetti simili, eseguiti in cuoio o pelle di qualsiasi tipo o tessuto pregiato.
- Addetti a lavoro in cuoio massello di qualsiasi articolo.
- Stampatori a pressa o bilanciere (di pelle, cuoio o succedanei).
- Addetti alla filettatura o piegatura a mano.
- Addetti al taglio di parti primarie in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti alla doratura, alla decorazione a mano e punzonatura a mano
- Addetti alla scarnitura.
- Addetti alla cucitura completa a macchina del manufatto in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su borse di pellame pregiato.
- Addetti alla rifinitura che intervengono con autonomia e capacità professionale a correggere ed eliminare gravi difetti del manufatto.
- Operatori che eseguono lavori a mano e/o a macchina in cartotecnica.

b) SETTORE VALIGIE E BAULI

- Addetti al taglio di cuoio, pelli, tessuti, fibra o fibrone non segnati.
- Confezionatori di valigie, sacche da viaggio, valigette e simili, nonché di valigie-armadio, bauli-armadio, bauli sagomati per automobili, a struttura rigida.
- Addetti a cuciture complesse a macchina del manufatto in pelle e cuoio e tessuti pregiati guarniti in pelle.
- Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su valigie di pellami o tessuti pregiati guarniti in pelle.

Addetti alle macchine per stampaggio ad iniezione di macchine per formatura sottovuoto, in grado di attrezzare ed eseguire la messa a punto.

Formattato

c) SETTORE SELLE, SEDILI, CUSCINI, BORSETTE PER CICLI E MOTOCICLI
Addetti al taglio di cuoio, pelli e cuoietti non segnati.
Addetti alla cucitura a mano o a macchina di selle, sedili o cuscini.
Addetti al montaggio di copertine in pelle su telai.
Addetti alla saldatura.

d) SETTORE CINTURE IN GENERE
Addetti al taglio di pelli non preparate.

e) SETTORE SELLERIE IN GENERE E BUFFETTERIE DI ARTICOLI SPORTIVI
Sellai di finimenti e selle per cavallo (da tiro da carrozza e da equitazione).
Addetti alla segnatura del cuoio.
Addetti al taglio del cuoio o pelli non segnate.
Addetti alla cucitura a mano capaci di eseguire qualsiasi cucitura.

f) SETTORE GUARNIZIONI E ARTICOLI TECNICI DI CUOIO
Addetti alla selezionatura.
Addetti al taglio di groppini e schiappe non segnati.
Addetti alla preparazione di stampi o modelli.
Addetti alla tornitura.
Attrezzisti di guarnizioni ed articoli tecnici.

g) SETTORE CINGHIE DI TRASMISSIONE
Addetti al taglio di gropponi nelle misure o spessore o larghezza indicati nella tabelle.
Addetti alla preparazione o selezione di bande o tagli per la preparazione delle cinghie semplici, doppie, triple.
Addetti al collaudo di cinghie finite.

h) PER TUTTI I SETTORI
1) Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia:
Autisti meccanici.
Infermieri patentati.
2) Ausiliari.
Meccanici attrezzisti.
Addetti alla manutenzione degli impianti e delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.).

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti predefiniti con fasi che richiedono interventi di media complessità, che comportano conoscenza di materiali, macchine e procedimenti tecnico-amministrativi acquisibili con un idoneo periodo di esperienza e/o con un corso professionale apposito.

Esemplificazioni

a) SETTORE PELLETTERIE CARTELLE SOTTOBRACCI

Borsettai addetti ai lavori semplici o correnti.

Addetti al taglio di parti secondarie in pelle e di parti primarie di succedanei e fibre e fodere in pelle o tessuto.

Addetti alla coloritura di articoli stampati.

Addetti alla montatura di cerniere e serrature.

Addetti alla cucitura a macchina.

Addetti alla preparazione a mano di confezioni.

Addetti alla scarnitura di sottoprodotti o surrogati del cuoio o della pelle.

Addetti a lavori di aiuto alla mansioni di livello superiore.

Addetti alla preparazione a mano di confezioni per lavori semplici o correnti.

Addetti al taglio di cartoni.

Addetti alla cucitura a mano per lavori semplici.

Addetti alla lucidatura, stiratura di oggetti finiti.

Addetti alle macchine di lavori in pelletterie purché tutti adibiti a lavori semplici o correnti.

Addetti esclusivamente a lavori accessori come: impastare, suppanare, lavare, incollare.

Addetti all'applicazione di serrature e parti metalliche e guarnizioni su cartelle di sottoprodotti e surrogati del cuoio.

Addetti alle varie fasi delle confezioni di cartelle e sottobracci in sottoprodotti o surrogati del cuoio e della pelle.

b) SETTORE VALIGIE E BAULI

Addetti al taglio su segnato o con modello di sottoprodotti, surrogati, tessuto, fibre, fibrone, carta o cartone e fodere.

Confezionatori a mano o a macchina di manufatti semplici e di lavorazioni correnti.

Addetti alla rivettatura a punto libero.

Addetti alla piegatura.

Addetti alla scarnitura a macchina (con macchina preparata) di cuoio e pelli.

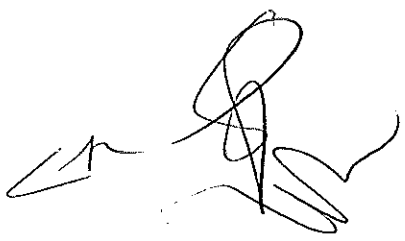
- Addetti alla cucitura a macchina di parti singole o staccate di pelli e cuoio; addetti alla cucitura completa a macchina della valigia in altri materiali.
- Addetti alla macchina per stampaggio ad iniezione e formatura sottovuoto.
- Falegnami scheletristi di bauli comuni di casse e gabbie da imballo.
- Addetti ai lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore.
- Addetti all'applicazione di guarnizioni.
- Addetti alla foderatura in carta o tela di bauli e/o parti accessorie.
- Addetti alla rivettatura a punto obbligato o segnato.

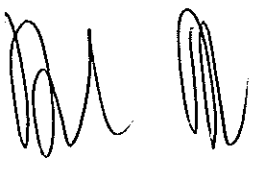
- c) SETTORE SELLE E SEDILI CUSCINI E BORSETTE PER CICLI E MOTOCICLI
- Addetti alla montatura delle copertine su telai.
- Addetti al taglio di feltro, feltro-gomma, finte pelli o succedanei non segnati, di pelli, cuoio, o cuoietti segnati.
- Addetti a saldature semplici.
- Addetti alla cucitura a macchina di parti.
- Addetti alla stampatura, marcatura e smussatura.
- Addetti a lavori di aiuto di mansioni a livello superiore.
- Addetti alla montatura delle pelle o finta pelle sul feltro.
- Addetti alla refilatura, alla foratura, rivettatura applicazione dei ganci o targhette.
- Addetti a lavori di saldatura a punto.

- d) SETTORE CINTURE IN GENERE
- Addetti alla cucitura a macchina di cinturini fantasia o rimboradati.
- Addetti al taglio di pelli preparate.
- Addetti alla scarnitura.
- Addetti alla cucitura a macchina di cinturini semplici.
- Addetti alle varie fasi della confezione di cinture e cinturini.

- e) SETTORE SELLERIA IN GENERE E BUFFETTERIE DI ARTICOLI SPORTIVI
- Addetti al taglio di cuoi o pelli o tela, già segnati.
- Addetti alla preparazione, alla cucitura a mano di parti secondarie, allo stampaggio.
- Addetti alla cucitura a macchina di articoli con preminenza di cuoi o pelle.
- Addetti a lavoro di aiuto alle mansioni di livello superiore.
- Addetti al taglio di recuperi di cuoio o tela.
- Addetti alla cucitura a macchina di parti semplici.

- f) SETTORE GUARNIZIONI E ARTICOLI TECNICI DI CUOIO
- Addetti al taglio.





Addetti alla stampatura di guarnizioni e articoli tecnici.
Addetti alla tornitura di guarnizioni.
Addetti alla ceratura.
Addetti alla lucidatura, fustellatura, cernita di materiale di recupero.

g) SETTORE CINGHIE DI TRASMISSIONE
Addetti alla smussature.
Addetti alla confezione di corde massicce o ritorte.
Addetti alla ribattitura a mano di cinghie trapezoidali o anelli omogenei per frizione.
Aiutanti taglio.
Addetti alla raffinatura di bande o tagli smussati.
Addetti all'incollatura.
Addetti alla cernita di sottoprodotti.
Addetti al taglio di lacciuoli.
Addetti alla preparazione delle colle.
Stiratori di corde alla trafila.
Addetti a lavori semplici.

h) PER TUTTI I SETTORI
Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia.
Autisti, motocarristi.
Guardiani.
Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia.
Fattorini, portinai, custodi, infermieri.

1° livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia e i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo non superiore a mesi nove.

Formattato

6 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto e con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali dell'azienda, operano con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionale, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento dell'attività produttiva aziendale nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti della azienda o dai titolari della medesima.

Profili

- Responsabile del settore amministrativo.
- Responsabile del settore tecnico.
- Responsabile del settore vendite.
- Responsabile del settore commerciale.
- Responsabile del settore acquisti.
- Responsabile del settore del personale.
- Responsabile del settore di produzione.
- Analista EDP senior con responsabilità di conduzione del centro.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

In applicazione della legge 13.5.1985 n. 190, così come modificata dalla legge 2.4.1986 n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 7°, con reciproca presa d'atto tra le Parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito dei settori matite e penne, spazzole e pennelli, sono costituite, oltre che dai requisiti indicati nel livello 7°, dallo svolgimento con carattere continuativo, sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con mansioni di concetto che in virtù di una particolare conoscenza tecnica o amministrativa elaborano o svolgono attività aziendali sulla base delle indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori con facoltà di iniziativa nei limiti dei propri compiti;
- i lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale, di guida o controllo, con autonomia operativa, di squadre di operai.

Profili
- Segretario/a responsabile nei rapporti con la clientela e/o con i fornitori.
- Corrispondente plurilingue estere, non esclusivamente traduttore.
- Caporeparto.
- Analista EDP.
- Programmatore degli elaboratori.
- Responsabile del servizio magazzini.
- Responsabile del servizio controllo qualità.

5° livello

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive in condizioni di autonomia ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano con limitata autonomia un gruppo di lavoratori;
- i lavoratori che compiono con autonomia operazioni su apparati e attrezzature complesse che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche.

Profili
- Addetto allo sviluppo integrale di paghe e contributi.
- Operatore di calcolatori in grado di eseguire programmi semplici.
- Addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti (meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici) che interpreta schemi costruttivi di particolare complessità e i relativi schemi funzionali.
- Stampista.
- Tornitore, alesatore, fresatore e rettificatore meccanico che esegue con elevata precisione qualsiasi lavoro complesso non di serie con preparazione delle macchine e delle attrezzature.
- Addetto alla centrale termica con patente di 1° grado.
- Addetto ai bagni galvanici che esegue la manutenzione completa.

4° livello S

Nell'ambito del presente livello sono identificati profili da considerarsi esaustivi ai fini dell'individuazione dei lavoratori che vi appartengono.

- Caposquadra.
- Manutentore provetto addetto alla manutenzione di macchine tecnologicamente complesse con dimostrata capacità professionale e conoscenza di schemi funzionali, in grado di interpretare disegni complessi.
- Addetto alle macchine con guida e regolazione complesse che esegue tutte le operazioni di messa a punto, avviamento e mantenimento della funzionalità senza intervento di altro personale.
- Addetto al servizio controllo qualità che oltre a quanto previsto al 13° alinea del 4° livello segue l'aggiornamento delle procedure (software) previste per le apparecchiature elettroniche.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico-amministrativo con sufficiente autonomia operativa;
- i lavoratori che compiono operazioni di notevole difficoltà la cui corretta esecuzione richiede cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro o alle interpretazioni del disegno conseguite anche in scuola professionale.

Profili

- Operatore su elaboratori.
- Disegnatore non esclusivamente lucidista.
- Caposquadra.
- Autista che esegue la manutenzione straordinaria e/o interventi meccanici di riparazione.
- Addetto alla manutenzione.
- Addetto alle macchine con guida e regolazione complesse che non richiedono l'intervento di altro personale per la messa a punto.
- Verniciatore a spruzzo.
- Allestitore di pennelli in peli fini.
- Addetto alla mischiatrice per mescole di peli fini.
- Addetto alla composizione e controllo degli ordini di spedizione e alla determinazione delle relative priorità.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Formattato

- Addetto alla produzione o ai magazzini di reparto che con autonomia operativa provvede alla preparazione dei materiali per le lavorazioni e alla loro distribuzione.
- Addetto alla preparazione dei mastici o collanti con determinazione autonoma delle dosi.
- Addetto al servizio controllo qualità che esegue la messa a punto delle apparecchiature, degli strumenti di misura, che interpreta correttamente i capitolati e le specifiche tecniche.
- Addetto alla verniciatura che esegue la sostituzione delle attrezzature per cambio di formato e la messa a punto della macchina.

Formattato

3° livello

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che svolgono semplici mansioni di ufficio;
- i lavoratori che svolgono lavori che richiedono un addestramento acquisibile con corsi professionali o con un relativo periodo di pratica lavorativa.

Profili
- Dattilografo/a.
- Perforatore/trice.
- Addetto alle registrazioni fatture.
- Addetto alla contabilità.
- Fattorino.
- Autista non meccanico.
- Verniciatore a immersione.
- Addetto alla produzione su macchine che esegue anche operazioni semplici di regolazione e controllo.
- Addetto al controllo qualità.

2° livello

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Formattato

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori od operazioni per abilitarsi ai quali occorre un breve periodo di pratica e conoscenze elementari.

Profili
- addetto al montaggio;
- addetto alla produzione su macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura e la messa a punto;

Formattato

Formattato

- addetto alle operazioni di tranciatura, rifinitura e sgrossatura su macchine automatiche o semiautomatiche.

1° livello

- Addetto alla pulizia.
- Appartengono inoltre a questo livello, per un periodo di due mesi, i lavoratori di prima assunzione.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

DICHIARAZIONE A VEBALE

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 legge 13.5.1985 n. 190.

Formattato

CHIARIMENTO A VERBALE

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

7 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEGLI OCCHIALI

6° livello

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali stabiliti dalla Direzione dell'azienda, operano con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionale, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento di uno specifico settore, servizio, reparto di produzione con più gruppi di lavorazioni.

Formattato

Formattato

Esemplificazioni

- Responsabile settore amministrativo.
- Responsabile settore contabile.
- Responsabile settore tecnico che coordini la manutenzione e costruzione delle attrezzature e del macchinario di produzione.
- Responsabile settore commerciale.
- Analista senior con responsabilità di conduzione del centro EDP (capocentro).

Quadri
La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

In applicazione della legge 13.5.1985 n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 6° con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore occhialeria sono costituite, oltre che dai requisiti indicati nel livello 6°, dallo svolgimento, con carattere continuativo sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obbiettivi dell'impresa.

Formattato

Formattato

5° livello
Vi appartengono i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, con mansioni di concetto, che svolgono e coordinano attività caratterizzate da adeguata autonomia e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione, nei limiti dei propri compiti.
Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale e/o guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, gruppi di lavoratori.

Esemplificazioni
- Capo manutenzione di stabilimento ed impianti.
- Capo costruzione e manutenzione macchinario di produzione ed attrezzature.
- Analista tempi e metodi.
- Corrispondente in più lingue estere non esclusivamente traduttore.
- Responsabile sviluppo paghe e contributi.
- Responsabile pratiche import/export.
- Responsabile controllo qualità.
- Analista EDP junior.
- Programmatore degli elaboratori.
- Responsabile contabilità cassa, banche, clienti, fornitori.
- Capo reparto di produzione.
- Responsabile magazzino materie prime.
- Responsabile magazzino finiti.

- Responsabile ufficio Pubblicità e brevetti.

4° livello

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche con adeguata autonomia operativa nei limiti delle procedure e norme previste per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Formattato

Vi appartengono inoltre i lavoratori che guidano e controllano con un apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche più gruppi di altri lavoratori esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati della lavorazione e che comunque siano a conoscenza dell'intero ciclo produttivo.

I lavoratori che compiono con autonomia esecutiva e con l'apporto di conoscenze acquisite anche tramite la frequenza di corsi teorico- pratici operazioni che richiedono una approfondita conoscenza delle nuove tecnologie.

La sottostante elencazione di profili è da considerarsi esaustiva ai fini della individuazione dei lavoratori da inquadrare sul presente livello:

- Interprete di lingue estere.
- Disegnatore progettista.
- Analista cicli e metodi.
- Caposquadra.
- Responsabile controllo qualità dell'intero ciclo produttivo.
- Prototipista e/o stampista con ampia autonomia esecutiva e creativa.
- Esperto amministrativo con compiti di coordinamento.
- Addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti, che interpreta con autonomia schemi costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.
- manutentori e tecnici di macchine a controllo numerico, sistemi computerizzati ed automatismi di manipolazione, in grado di intervenire anche sulla parte elettronica, con autonomia e corrispondente responsabilità di risultato.

Formattato

4° livello

Vi appartengono i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni per le quali sono richieste particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, con sufficiente autonomia operativa.

Vi appartengono i lavoratori che con sufficiente autonomia operativa e responsabilità del ciclo produttivo, svolgono lavori richiedenti una adeguata conoscenza delle macchine e/o dei materiali in lavorazione.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che compiono con autonomia operazioni su apparati e attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche.

Formattato

Esemplificazioni
- Corrispondente e traduttore in lingue estere.
- Magazziniere con responsabilità dello smistamento della produzione.
- Addetto al laboratorio ed uffici analisi.
- Cronometrista ed analista.
- Addetto sviluppo contabile paghe.
- Responsabile controllo finale qualità.
- Addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti che interpreta schemi costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali (es. attrezzista, elettricista impiantista, tornitore).
- Addetto all'esecuzione di campioni e modelli.
- Lavoratori che svolgono con la specifica professionalità, pluralità di mansioni inquadrate nel 3° livello, garantendone il regolare svolgimento.
- Addetto a riparazioni concernenti l'articolo finito prodotto in azienda, che conosca e utilizzi tutte le relative fasi di lavorazione.
- Addetto a tutti i tipi di saldatura in grado di approntare personalmente la macchina.
- Addetto alla preparazione e controllo buratti con autonomia operativa e decisionalità sulla scelta dei materiali.
- Addetto al collaudo lenti (nelle Aziende produttrici di lenti).
- Addetto alla composizione e controllo degli ordini di spedizione con autonoma determinazione delle relative priorità.
- Verniciatore con particolari funzioni e competenze tecniche.
- Addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti (es. attrezzista, elettricista, impiantista, tornitore).

3° livello
Vi appartengono i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni per le quali sono richieste generiche conoscenze professionali.
Vi appartengono inoltre i lavoratori che, su direttive superiori, svolgono con limitata autonomia operativa lavori che richiedono un addestramento acquisibile con un medio periodo di pratica lavorativa o con corsi professionali.

Esemplificazioni
- Addetto a mansioni di segreteria, archivio, posta.

- Operatore e perforatore
- Addetto a mansioni di stenodattilografia.
- Addetto alla fatturazione.
- Addetto al centralino e telex.
- Addetto a controllo documenti contabili, situazione ordini.
- Autista.
- Sbozzatore, smerigliatore, lucidatore.
- Meccanico, tornitore, falegname.
- Addetto a saldatura manuale con cannello ed elettrica.
- Addetto a saldatura elettronica con autonomia operativa.
- Addetto a tutte le operazioni di pulitura (pulitura completa a ruote).
- Addetto a collaudo e registrazione montature ed occhiali.
- Addetto a collaudo lenti.
- Addetto a tutte le operazioni di montaggio occhiali plastica e/o metallo (sagomatura lenti, montaggio e registratura).
- Addetto a preparazione e controllo buratti con autonomia operativa.
- Operatore alle macchine che esegue anche la messa a punto.
- Addetto alla cernita e tranciatura della celluloide, plastica, metallo.
- Addetto a tutte le operazioni di limatura complessa (accoppiamento asta al frontale e nasi).
- Addetto a tranciatura e/o confezionatura di astucci.
- Addetto ad animatura aste (manuale e con macchine semiautomatiche).
- Addetto a riparazioni varie occhiali.
- Addetto ad incollaggi complessi delle varie parti dell'occhiale.
- Addetto alle presse ad iniezione per produzione montature e/o parti per dette (frontali, aste, naselli, terminali) in grado di attrezzare ed eseguire la messa a punto della macchina.
- Applicatore vernici su occhiali.
- Applicatore di smalti con siringa su occhiali.

Secondo livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono lavori per abilitarsi ai quali occorre un breve periodo di pratica e conoscenze professionali elementari.

Formattato

Esemplificazioni

- Addetto a lavori semplici di fresatura, limatura, saldatura, lavaggio, assemblaggio, meniscatura e piegatura.
- Addetto a presse e lavorazioni varie cerniere e minuterie.

- Addetto a lavori vari per montaggio aste e frontali (sede viti, passaggio punto, avvitatura).
- Addetto a registrazione montatura ed occhiale.
- Addetto a montaggio lenti.
- Addetto alle operazioni di siglatura, sagomatura e bisellatura lenti.
- Addetto a limature semplici di raccordo.
- Addetto ad incollaggio alette, tasselli.
- Addetto ad inserimento cerniere.
- Addetto a bagni galvanici senza responsabilità di conduzione.
- Addetto a confezione ed inscatolamento.
- Aiuto responsabile buratti.
- Addetto a macchine per le quali occorra l'intervento di altro personale per la messa a punto.

1° livello

Vi appartengono i lavoratori che svolgono lavori di pulizia e manovalanza non legati direttamente alla produzione ed i lavoratori di prima assunzione senza esperienza professionale di settore (per un periodo di sei mesi).

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 legge 13 maggio 1985 n. 190.

Formattato

CHIARIMENTO A VERBALE

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

8 - DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEI GIOCATTOLI

1° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori addetti alle pulizie, nonchè i lavoratori di prima occupazione settoriale per un periodo limitato a sei mesi, con esclusione di quelli che hanno esperienze professionali nelle mansioni per le quali sono stati assunti.

2° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività lavorativa per la quale è richiesta una capacità pratica acquisita con idoneo tirocinio durante il periodo di occupazione nel primo livello o in altra idonea forma, e i lavoratori che svolgono elementari lavori di ufficio.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio
- Aiuto archivista, addetto alle fotocopie.

Esemplificazioni relative al personale operaio
- Addetto a semplici operazioni di premontaggio e montaggio eseguite anche con l'ausilio di attrezzature.
- Addetto alle operazioni semplici su macchine o impianti per i quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto, e che richiedono al lavoratore semplici interventi per la regolazione.
- Addetto ai miscelatori di materie plastiche.
- Addetto alle macchine per semplici operazioni di cucitura e similari.
- Addetto a semplici operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto all'operazione di pettinatura di bambole.
- Addetto alle macchine automatiche e semiautomatiche per tranciatura, filettatura, rifilatura, trapanatura, rivettatura, stampaggio e similari.
- Addetto a elementari operazioni di controllo delle quantità e qualità del prodotto con semplici interventi correttivi.
- Addetto alle macchine smerigliatrici per operazioni semplici.
- Addetto ai trasporti interni e nei magazzini.
- Addetto alle operazioni di carico e scarico merci.
- Addetto alla sorveglianza e/o custodia.

- Personale dei reparti ausiliari che opera in posizione di aiuto ai lavoratori dei livelli superiori.

3° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ufficio che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori qualificati che svolgono attività lavorativa che richiede cognizioni teorico-pratiche generali acquisite mediante corsi professionali o attraverso specifica esperienza professionale di lavoro.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio
- Addetto uffici amministrativi o tecnici, addetto a registrazioni contabili, dattilografi, stenodattilografi, addetto alla perforazione, registrazione e verifica schede meccanografiche e dischi, centralinista telefonico, addetto al controllo fatture e documenti contabili, disegnatore lucidista, addetto di segreteria.

Esemplificazioni relative al personale operaio
- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede anche al cambio degli stampi e alla loro regolazione.
- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede alla attrezzatura e alla relativa regolazione.
- Addetto a complesse operazioni di premontaggio e montaggio.
- Addetto a operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto a complesse operazioni di cucitura e similari.
- Addetto ad operazioni di decorazione a mano libera.
- Conduttore di metalizzatore continuo.
- Addetto ad operazioni di controllo di qualità e quantità che richiedono la conoscenza di schemi e/o modelli prestabiliti.
- Personale addetto alla produzione o ai magazzini che su precise indicazioni provvede alla preparazione dei materiali in lavorazione o in deposito ed alla loro distribuzione.
- Addetto ai trasporti interni ed esterni con automezzi o similari (muletti).
- Personale dei reparti ausiliari addetto al banco o alle macchine utensili.
- Personale dei reparti ausiliari addetto alla manutenzione generale di impianti o macchine.
- Tagliatore e preparatore di modelli su schemi predeterminati.
- Modellatore che provvede all'esecuzione dei modelli con l'ausilio di schemi predeterminati.

- Addetto alla preparazione di miscele su dosaggi predeterminati.
- Addetto all'operazione di acconciatura di bambole fini.

4° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici o amministrativi, complessi e di notevole precisione, che comportano approfondite conoscenze delle procedure, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, per abilitarsi ai quali occorre una capacità acquisita in Istituti professionali e con un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una corrispondente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetti amministrativi o tecnici che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni di particolare rilievo.
- Operatore centro elettronico.

Esemplificazioni relative al personale intermedio

- Intermedio di seconda.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Modellatore che esegue lavori anche senza l'ausilio di schemi predeterminati.
- Specialista in lavori al banco o su macchine utensili complesse che lavora rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina, operando anche senza l'ausilio di disegni o schemi predeterminati.
- Specialista di manutenzione generale impianti o macchine, che esegue lavori individuando guasti ed effettuando riparazioni risolutive con profonda conoscenza di schemi costruttivi e funzionali.
- Conduttore patentato di impianti termici.
- Preparatore di macchine e impianti che provvede autonomamente al cambio degli stampi o alla attrezzatura ed alla relativa messa a punto.
- Autista che esegue anche interventi di manutenzione meccanica straordinaria sull'automezzo.
- Addetto a lavori complessi per il collaudo qualitativo delle caratteristiche dei prodotti e/o semilavorati anche di provenienza esterna, con la scelta degli idonei strumenti di misura.

5° livello

Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa o tecnica di particolare rilievo e complessità, con limitata autonomia operativa, e i lavoratori che guidano e controllano, con apporto di specifica competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori, esercitando un limitato potere d'iniziativa anche per la determinazione di risultati delle lavorazioni affidate.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio
- Disegnatore di progetti.
- Programmatore di produzione che partecipa alla formazione e alla ottimizzazione dei programmi.
- Analista di processi, cicli e metodi che opera in base a istruzioni e metodologie in uso.
- Grafico.
- Approvvigionatore che opera sulla base di indicazioni e metodologie in uso.
- Segretario-a di direzione.
- Amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e industriale.
- Tecnico con particolare specifica competenza nella esecuzione di prove e sperimentazioni.
- Programmatore centri elettronici.
- Disegnatore lucidista in grado di industrializzare il prodotto.

Esemplificazioni relative al personale intermedio
- Capo turno con mansioni di guida di operai e/o gruppi di operai anche in assenza del superiore diretto (capo reparto).

6° livello

Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che, oltre a svolgere l'attività indicata nel quinto livello, sono incaricati di svolgere attività di coordinamento, guida e controllo nei singoli reparti o uffici, con specifica autonomia, nell'ambito di norme e procedure prestabilite, e i lavoratori che possiedono personali requisiti professionali e che svolgono attività di alta specializzazione settoriale.
- Analista EDP.

Formattato

- Disegnatore progettista di prodotto e/o impianti e/o attrezzature che sviluppa un progetto in modo tecnicamente autonomo, con facoltà decisionale sulle metodologie e tecnologie disponibili avvalendosi anche di personale tecnico assegnato al progetto.
- Capo reparto di produzione.
- Capo reparto magazzini con responsabilità amministrativa e di coordinamento delle spedizioni.

7° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive operative, con discrezionalità di poteri per l'attuazione delle direttive generali aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.
- Analista con responsabilità di conduzione del centro EDP (capo centro).
- Responsabile di settori tecnici o amministrativi.

Quadri
La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.
In applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 7° con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore giocattolo sono costituite oltre che dai requisiti indicati nel livello 7°, dallo svolgimento con carattere continuativo sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

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

Chiarimento a verbale

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

* * *

Il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

7° livello	quadri - impiegati
6° livello	impiegati
5° livello	impiegati - intermedi
4° livello super	impiegati - operai
4° livello	impiegati - intermedi - operai
3° livello	impiegati - operai
2° livello	impiegati - operai
1° livello	operai

Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI (IN VIGORE DAL 1° OTTOBRE 1993)

1° livello

Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori addetti alle pulizie, nonchè i lavoratori di prima occupazione settoriale per un periodo limitato a sei mesi, con esclusione di quelli che hanno esperienze professionali nelle mansioni per le quali sono stati assunti.

2° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività lavorativa per la quale è richiesta una capacità pratica acquisita con idoneo tirocinio durante il periodo di occupazione nel primo livello o in altra idonea forma, e i lavoratori che svolgono elementari lavori di ufficio.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio
- Aiuto archivista, addetto alle fotocopie.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Addetto a semplici operazioni di premontaggio e montaggio eseguite anche con l'ausilio di attrezzature.
- Addetto alle operazioni semplici su macchine o impianti per i quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto, e che richiedono al lavoratore semplici interventi per la regolazione.
- Addetto ai miscelatori di materie plastiche.
- Addetto alle macchine per semplici operazioni di cucitura e similari.
- Addetto a semplici operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto alla pettinatura semplice di bambole (es. spazzolatura).
- Addetto alle macchine automatiche e semiautomatiche per tranciatura, filettatura, rifilatura, trapanatura, rivettatura, stampaggio e similari.
- Addetto a elementari operazioni di controllo delle quantità e qualità del prodotto con semplici interventi correttivi.
- Addetto alle macchine smerigliatrici per operazioni semplici.
- Addetto ai trasporti interni e nei magazzini.
- Addetto alle operazioni di carico e scarico merci.
- Addetto alla sorveglianza e/o custodia.
- Personale dei reparti ausiliari che opera in operazione di aiuto ai lavoratori dei livelli superiori.
- Operatore all'aerografo.
- Addetto alla radicatura semplice (es. caschetto capelli lisci o semplice riempimento capelli ricci).

3° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ufficio che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori qualificati che svolgono attività lavorativa che richiede cognizioni teorico-pratiche generali acquisite mediante corsi professionali o attraverso specifica esperienza professionale di lavoro.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetto uffici amministrativi o tecnici, addetto a registrazioni contabili, dattilografi, stenodattilografi, addetto alla perforazione, registrazione e verifica schede meccanografiche e dischi, centralinista telefonico, addetto al controllo fatture e documenti contabili, disegnatore lucidista, addetto di segreteria.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede anche al cambio degli stampi e alla loro regolazione.
- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede alla attrezzatura e alla relativa regolazione.
- Addetto a complesse operazioni di premontaggio e montaggio.
- Addetto a operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto a complesse operazioni di cucitura e similari.
- Addetto ad operazioni di decorazione a mano libera.
- Conduttore di metalizzatore continuo.
- Addetto ad operazioni di controllo di qualità e quantità che richiedono la conoscenza di schemi e/o modelli prestabiliti.
- Personale addetto alla produzione o ai magazzini che su precise indicazioni provvede alla preparazione dei materiali in lavorazione o in deposito ed alla loro distribuzione.
- Addetto ai trasporti interni ed esterni con automezzi o similari (muletti).
- Personale dei reparti ausiliari addetto al banco o alle macchine utensili.
- Personale dei reparti ausiliari addetto alla manutenzione generale di impianti o macchine.
- Tagliatore e preparatore di modelli su schemi predeterminati.
- Modellatore che provvede all'esecuzione dei modelli con l'ausilio di schemi predeterminati.
- Addetto alla preparazione di miscele su dosaggi predeterminati.
- Addetto all'operazione di acconciatura di bambole fini.
- Addetto alla radicatura per pettinature complesse (frange, righe e/o toupet).
- Addetto alla pettinatura complessa di bambole (acconciatura con trecce e taglio).
- Operatore all'aerografo a mano libera.

4° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici o amministrativi, complessi e di notevole precisione, che comportano approfondite conoscenze delle procedure, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, per abilitarsi ai quali occorre una capacità acquisita in Istituti professionali e con un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una corrispondente esperienza di lavoro.
Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetti amministrativi o tecnici che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni di particolare rilievo.
- Operatore centro elettronico.

Esemplificazioni relative al personale intermedio
- Intermedio di seconda.

Esemplificazioni relative al personale operaio
- Modellatore che esegue lavori anche senza l'ausilio di schemi predeterminati.
- Specialista in lavori al banco o su macchine utensili complesse che lavora rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina, operando anche senza l'ausilio di disegni o schemi predeterminati.
- Specialista di manutenzione generale impianti o macchine, che esegue lavori individuando guasti ed effettuando riparazioni risolutive con profonda conoscenza di schemi costruttivi e funzionali.
- Conduttore patentato di impianti termici.
- Preparatore di macchine e impianti che provvede autonomamente al cambio degli stampi o alla attrezzatura ed alla relativa messa a punto.
- Autista che esegue anche interventi di manutenzione meccanica straordinaria sull'automezzo.
- Addetto a lavori complessi per il collaudo qualitativo delle caratteristiche dei prodotti e/o semilavorati anche di provenienza esterna, con la scelta degli idonei strumenti di misura.

4° livello S

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche con adeguata autonomia operativa nei limiti delle procedure e norme previste per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Formattato

I lavoratori che compiono, con autonomia esecutiva e con l'apporto di conoscenze acquisite anche tramite la frequenza di corsi teorico-pratici, operazioni che richiedono una approfondita conoscenza delle nuove tecnologie.

La sottostante elencazione di profili è da considerarsi esaustiva ai fini della individuazione dei lavoratori da inquadrare sul presente livello:
- impiegato con conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta;
- manutentore e tecnico di macchine a controllo numerico, sistemi computerizzati ed automatismi di manipolazione in grado di intervenire anche sulla parte elettronica;
- prototipista con ampia autonomia esecutiva e creativa.

5° livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa o tecnica di particolare rilievo e complessità, con limitata autonomia operativa, e i lavoratori che guidano e controllano, con apporto di specifica competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori, esercitando un limitato potere d'iniziativa anche per la determinazione di risultati delle lavorazioni affidate.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio
- Disegnatore di progetti.
- Programmatore di produzione che partecipa alla formazione e alla ottimazione dei programmi.
- Analista di processi, cicli e metodi che opera in base a istruzioni e metodologie in uso.
- Grafico.
- Approvvigionatore che opera sulla base di indicazioni e metodologia in uso.
- Segretario-a di direzione.
- Amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e industriale.
- Tecnico con particolare specifica competenza nella esecuzione di prove e sperimentazioni.
- Programmatore centri elettronici.
- Disegnatore lucidista in grado di industrializzare il prodotto.

Esemplificazioni relative al personale intermedio
- Capo turno con mansioni di guida di operai e/o gruppi di operai anche in assenza del superiore diretto (capo reparto).

6° Livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che, oltre a svolgere l'attività indicata nel quinto livello, sono incaricati di svolgere l'attività di coordinamento, guida e controllo nei singoli reparti o uffici, con specifica autonomia, nell'ambito di norme e procedure prestabilite, e i lavoratori che possiedono personali requisiti professionali e che svolgono attività di alta specializzazione settoriale.

- Analista EDP.
- Disegnatore progettista di prodotto e/o impianti e/o attrezzature che sviluppa un progetto in modo tecnicamente autonomo, con facoltà decisionale sulle metodologie e tecnologie disponibili avvalendosi anche di personale tecnico assegnato al progetto.
- Capo reparto di produzione.
- Capo reparto magazzini con responsabilità amministrativa e di coordinamento delle spedizioni.

7° Livello
Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive operative, con discrezionalità di poteri per l'attuazione delle direttive generali aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.
- Analista con responsabilità di conduzione del centro EDP (capo centro).
- Responsabile di settori tecnici o amministrativi.

Quadri
La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.
In applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 7° con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore giocattolo sono costituite oltre che dai requisiti indicati nel livello 7°, dallo svolgimento con carattere continuativo, sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

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 legge 13 maggio 1985, n. 190.

Formattato
Formattato
Formattato
Formattato
Formattato

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

PARTE PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

PROTOCOLLO N. 1
REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

1. - Definizione di lavoratore 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 accessori e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 C.C., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista 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.

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

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 di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle

persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3. - Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1 gennaio 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 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. - Retribuzioni

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 della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà 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 e indennità accessorie.

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

$$\frac{\text{Quota oraria operaio interno}}{60} = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il 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 a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a 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 dianzi indicato.

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

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e 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 con la partecipazione dei 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.

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 sindacali 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, entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare aziende e R.S.A. di aziende interessate al lavoro a domicilio per acquisire tutti gli elementi utili 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.

Esperito senza successo anche questo tentativo le R.S.A. di singole imprese potranno rivolgersi alla Commissione al fine di concordare in quella sede tariffe di cottimo valevoli per l'azienda. Tale livello di contrattazione è esperibile solo laddove la materia non abbia già formato oggetto di accordi a livello territoriale o di zona.

6. - Maggiorazione della retribuzione

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

complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) A far data dall'1 gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

c) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita. Fino al 31 dicembre 1988 resta in vigore la misura del 5% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

d) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori, viene stabilita nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

7. - Sistema di informazioni

Le Parti stipulanti il presente contratto demandano agli organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1) del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.A. e ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettueranno tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere periodicamente aggiornati. Le aziende forniranno inoltre alle R.S.A. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanze Sindacali Aziendali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tali esami le Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra saranno riconosciute 16 ore annue pro-capite, con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite

convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.
Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli organismi sindacali territoriali.

NOTA A VERBALE
A livello nazionale è prevista la costituzione di una commissione paritetica composta da rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, con il compito di seguire l'evoluzione del fenomeno e della situazione tariffaria sulla base di idonea documentazione.

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

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

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

11. - Norme generali art. 14 - Parte Operai
Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto. In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

L'azienda committente è la sola responsabile verso i propri lavoratori a domicilio dell'applicazione delle norme di cui sopra.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877 oltre che al paragrafo a) dell'art. 4 del presente regolamento e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscono la costituzione delle citate Commissioni.

DICHIARAZIONE TRA LE PARTI

Le Parti si impegnano a rendere operativa la possibilità di contribuzione al fondo di previdenza complementare – FONDAPI – per i lavoratori a domicilio.

PROTOCOLLO N. 2

DICHIARAZIONE SUL COMMERCIO INTERNAZIONALE TESSILE-ABBIGLIAMENTO, SUL TRAFFICO DI PERFEZIONAMENTO PASSIVO E SUL CODICE DI CONDOTTA PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI FONDAMENTALI E PER L'ELIMINAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE NELLE ATTIVITÀ ECONOMICO-PRODUTTIVE INTERNAZIONALE

Le Parti ribadiscono l'importanza fondamentale di un corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento quale strumento di crescita economica e di tutela occupazionale per tutti i paesi interessati.

A tale fine concordano che il generale passaggio da un regime di regolamentazione basato sul principio dei contingenti bilaterali (Accordo Multifibre) ad una nuova regolamentazione tendente alla liberalizzazione degli scambi, deve essere ispirato a principi di rispetto dei diritti umani e delle norme di tutela del lavoro secondo le Convenzioni dell'OIL.

In questo ambito concordano che uno strumento fondamentale per la realizzazione dei principi evidenziati è costituito dall'accettazione della c.d. "clausola sociale" negli accordi di scambio tra i vari paesi partner commerciali.

Le Parti inoltre ribadiscono che il corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento non può discostarsi dai concetti affermati nella " Carta dei Principi Fondamentali del Commercio Mondiale per i Tessili e l'Abbigliamento " denominata Magna Charta e sottoscritta nel maggio 1993 dalle Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali della Unione Europea, Stati Uniti e Giappone e successivamente recepita, come Raccomandazione delle Parti Sociali risultato del Dialogo Sociale settoriale

per l'industria tessile-abbigliamento nell'ambito dell'Unione Europea; tali principi sono intesi a garantire l'apertura dei mercati del commercio tessile-abbigliamento su base di reciprocità, eliminare tutte le forme di "dumping" e di sovvenzioni, proteggere la proprietà intellettuale, impedire l'evasione di regole commerciali, garantire meccanismi di salvaguardia contro la disorganizzazione del mercato, attuare provvedimenti specifici contro le pratiche che falsano il commercio tramite ricorso a forme di lavoro forzato, irregolare dei bambini, rispettare le condizioni ecologiche ed ambientali, assicurare un efficace sistema sanzionatorio in caso di comprovata irregolarità.

In questo ambito le parti dichiarano che un corretto utilizzo del decentramento internazionale sotto forma di Traffico di Perfezionamento Passivo (TPP) può costituire una forma di collaborazione tra Paesi produttori atta a prevenire forme irregolari o illecite di commercio le parti convengono, all'interno del dialogo sociale, di proporre al Ministero del Commercio Estero l'adozione di una procedura attuativa del Regolamento comunitario 3036/94 che sia comune a tutti i paesi aderenti all'Unione Europea sulla base dei seguenti criteri:

- Competente per la definizione della regolamentazione attuativa dovrà essere un Comitato di Collegamento per la Politica Commerciale Tessile, ai cui lavori siano ammesse le parti sociali.
- Alla domanda dell'azienda dovrà essere allegata una dichiarazione che attesti l'avvenuta informazione alle rappresentanze aziendali dei lavoratori della richiesta inoltrata al Comitato, dei contenuti, delle implicazioni sulla attività produttiva e dei significativi riflessi occupazionali.
- Dovrà inoltre essere allegata una dichiarazione di responsabilità sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda, con la quale si attesti che l'attività produttiva è svolta nel settore delle confezioni di tessuto o a maglia.

Tutto ciò premesso le parti concordano il presente Codice di Condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL: Divieto di lavoro forzato (Convenzioni 29 e 105) - È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.

Libertà di associazione e diritto di negoziazione (Convenzioni 87 e 98) - Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire Sindacati e di aderire ad un Sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.

Divieto del lavoro dei bambini (Convenzione 138) - È proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolare in vigore nei Paesi interessati.

Non discriminazione nell'occupazione (Convenzioni 100 e 111) - I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere, la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di Condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di Condotta informerà e definirà congiuntamente con le RSU i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori-partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

Diritti di informazione

L'impresa italiana che applica il Codice di Condotta fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del Sistema Informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- Le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del codice.
- Lo stato di applicazione del codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste.
- I programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/partners commerciali.
- Le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, Autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'impresa comunicherà, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

Eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Le Parti riconoscono che il codice di condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perché in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

- sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;
- in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;
- da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verifichino violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da organismi internazionali, l'impresa italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche "azioni positive" atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e di ogni forma di discriminazione nel lavoro

L'impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell'OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

- Al divieto del lavoro forzato o obbligatorio.

- Al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.

Nei casi di violazione dei divieti in questione, l'impresa italiana si attiverà per rimuovere le situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

Rispetto della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva

L'applicazione del codice di condotta comporta per l'impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell'OIL, richiamate nella "Dichiarazione tripartita" adottata dalla Conferenza internazionale dell'OIL nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'OIL concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l'impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni Sindacali liberamente scelte, nonché di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Applicazione ed efficacia del codice di condotta

L'impresa italiana applicherà il Codice di Condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l'impresa può porre in atto:

- Portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti autorità pubbliche a livello locale.

- Diffondere il testo del Codice di Condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo.
- Provvedere per il rispetto del Codice di Condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali.
- Attivare ogni possibile forma di cooperazione con le autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana.
- Adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di Condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

DISPOSIZIONI FINALI E VERIFICHE

Le Parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le Parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le Parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le Parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di Condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio congiunturale tessile-abbigliamento, le parti:

- Effettuano studi, ricerche, iniziative di assistenza tecnica relativamente al codice di condotta.
- Propongono al Governo, ai Ministeri competenti ed alle Autorità dell'Unione Europea, gli interventi incentivanti il rispetto della dimensione sociale nel commercio internazionale.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Una prima verifica del presente protocollo, relativamente al Codice di Condotta, sarà effettuata entro il 31 dicembre.

PROTOCOLLO N. 3

ACCESSO AI FINANZIAMENTI PUBBLICI AGEVOLATI

Le Parti riconoscono l'opportunità che la legislazione preveda, tra le condizioni per accedere ai finanziamenti pubblici agevolati, la dichiarazione dell'azienda di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro UNIONTESSILE.

PROTOCOLLO N. 4

ONERI SOCIALI E STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO

Le Parti, nel rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro, hanno concordato sui seguenti punti:

1) Gli aumenti retributivi nonché gli altri oneri derivanti dal rinnovo del CCNL, vanno valutati con riferimento alla struttura e alla dinamica complessiva del costo del lavoro, di cui la retribuzione diretta è solo una delle componenti.

2) Negli incontri a livello nazionale di cui all'art. 10, saranno verificati l'andamento del costo del lavoro e i suoi riflessi nei confronti della competitività internazionale delle imprese del settore tessile-abbigliamento, essendo per altro le parti fin d'ora daccordo sui seguenti obiettivi per i quali sono impegnate ad assumere le opportune iniziative nelle sedi competenti:

a) Esigenza della riforma strutturale degli oneri sociali, ponendo a carico degli interessati (aziende e lavoratori) solo gli oneri assicurativi propri con l'obiettivo di adeguare l'incidenza contributiva ai valori medi europei; quanto sopra le aziende che applicano il CCNL di propria pertinenza;

b) Revisione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per adeguarli ai rischi propri di ciascun settore e comparto, procedendo, anche in questo caso, all'eliminazione degli oneri impropri;

c) Esenzione contributiva per i trattamenti economici corrisposti dalle aziende a titolo di integrazione dei sussidi di malattia e di infortunio, nonché per le retribuzioni corrisposte al personale invalido, assunto obbligatoriamente.

PROTOCOLLO N. 5

VERBALE DI ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE CCNL UNIONTESSILE CONFAPI

Oggi 10 marzo 1998 fra UNIONTESSILE CONFAPI e FILTA-CGIL, FLITEA-CISL e UILTA-UIL

preso atto

della legge 8 agosto 1995 n 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio

complementare

delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs.124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari

dell'accordo per l'istituzione del fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie aziende - FONDAPI del 20.1.98

convenuto

di contribuire ad un più alto livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle aziende interessate mediante l'istituzione di un Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione.

A tale scopo, in considerazione del numero degli addetti ai settori rappresentati e quindi dei potenziali associati,al fine di ridurre i costi di gestione e massimizzare i rendimenti del fondo, concordano sull'opportunità di concorrere a costituire un fondo intercategoriale per tutti i lavoratori delle piccole e medie aziende contrattualmente rappresentate dalle Federazioni Nazionali di categoria aderenti a CGIL-CISL-UIL e dalle Unioni di categoria aderenti a CONFAPI, come di seguito stabilito

hanno concordato

di modificare, integrare e sostituire il testo sottoscritto il 12 settembre 1997, con il presente.

Natura e scopi del fondo

Il Fondo ha l'obiettivo di fornire,in ottemperanza del D. Lgs. 21 aprile 1993 n.124 e successive modificazioni ed integrazioni, prestazioni complementari dei trattamenti in pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

Soci del Fondo

Al Fondo saranno associati: i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, il cui rapporto di lavoro è regolato dai CCNL della Piccola e Media Industria Uniontessile Confapi e settori accorpati, i quali presentino domanda di associazione.

Le aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra.

I dipendenti delle associazioni firmatarie del presente accordo che presentino domanda di associazione.

Contribuzione

Il contributo, con riferimento all'ERN (o paga base,contingenza ed EDR) sarà dell'1% a carico del lavoratore e dell'1% a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 2% dell'ERN (o paga

base,contingenza ed EDR) equivalente al 27% del TFR maturando.
In via transitoria e di prima applicazione dal 1° luglio 1998, data di decorrenza del Fondo intercategoriale, e sino al 31 dicembre 1999 la contribuzione è così determinata:
- Lo 0,65% dell'ERN(o paga base,contingenza ed EDR) a carico del lavoratore.
- Lo 0,65% dell'ERN(o paga base, contingenza ed EDR) a carico dell'impresa.
La quota del TFR da versare al fondo sarà del 1,30% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) equivalente al 17,55% del TFR maturando.
Per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28.4.93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie la quota da versare al Fondo è del 100%.
Al TFR residuo per effetto dei versamenti al Fondo delle quote sopra indicate si continuerà ad applicare la normativa vigente in materia.
Il singolo lavoratore avrà facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti compatibilmente con i limiti di deducibilità fiscale.

Con accordo del 7 ottobre 2013 l'aliquota del contributo a carico azienda è incrementata dello 0,10% a far data dall'1.1.2014 e di un ulteriore 0,10% a far data dall'1.1.2015.

Quota di iscrizione e quota associativa
La quota di iscrizione al Fondo è fissata in £ 22.000 complessive per ciascuno iscritto di cui il 50% a carico del lavoratore e il 50% a carico dell'impresa, da versarsi al momento dell'iscrizione con le modalità che verranno definite.
La quota associativa annua da destinare al finanziamento delle spese del Fondo sarà pari allo 0,09% della retribuzione contrattuale del primo livello composta da minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, ovvero, per i CCNL sottoscritti dall'Uniontessile che abbiano raggruppato tali elementi, dall'ERN (elemento retributivo nazionale) per ciascuna delle due parti e a valere sulle quote contributive. Per i primi due esercizi, 1999 e 2000, la cifra massima non potrà comunque essere superiore in valore assoluto a £. 20.000 per ciascuna delle parti.

Spese di costituzione e di avvio
Le aziende dovranno versare una quota per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo pari a £. 2000 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione al Fondo. Tale quota dovrà essere versata dalle aziende entro il mese successivo alla nomina de C.d.A. provvisorio.

Letto, confermato e sottoscritto.

VERBALE DI INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO DEL 10 MARZO 1998 PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE TESSILI, ABBIGLIAMENTO, CALZATURE, PELLI E CUOIO, OCCHIALI, PENNE E SPAZZOLE CHE APPLICANO IL CCNL UNIONTESSILE- CONFAPI

Oggi 2 giugno 1999, UNIONTESSILE CONFAPI e FILTEA-CGIL FILTA-CISL e UILTA-UIL

preso atto

dell'approvazione della scheda informativa del fondo pensione "Fondo nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese FONDAPI" da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione in data 3 dicembre1998

considerato

Il conseguente differimento della data di decorrenza del "Fondo nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese FONDAPI".

hanno concordato

di modificare il verbale di accordo sottoscritto il 10 marzo 1998 dal momento che finora non ha prodotto alcun effetto di fatto e di diritto, eliminando dal testo la fase transitoria dall'1 luglio 1998 al 31 dicembre 1999 di seguito elencata:

"In via transitoria e di prima applicazione dal 1 luglio 1998, data di decorrenza del Fondo intercategoriale, e sino al 31 dicembre 1999 la contribuzione è così determinata:

- lo 0,65% dell'ERN(o paga base,contingenza ed EDR) a carico del lavoratore;
- lo 0,65% dell'ERN(o paga base,contingenza ed EDR) a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 1,30% dell'ERN (o paga base,contingenza ed EDR) equivalente al 17,55% del TFR maturando".

E mantenendo la parte riferita a:

"Il contributo, con riferimento all'ERN (o paga base,contingenza ed EDR) sarà dell'1% a carico del lavoratore e dell'1% a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 2% dell'ERN (o paga base,contingenza ed EDR) equivalente al 27% del TFR maturando."

A seguire integrando il verbale di accordo sottoscritto il 10 marzo 1998 con il seguente assunto: "Le Parti precisano che tale contributo avrà inizio a partire dal mese successivo alla data di autorizzazione della Covip".

Letto, confermato e sottoscritto.

NORME PER CALCOLARE LA CONTRIBUZONE

In relazione al punto "Previdenza complementare" dell'Accordo di rinnovo 19

settembre 1997 della parte economica biennale del CCNL del settore tessile-abbigliamento, le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- Il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sull'ERN afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità.
- Per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo -al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore- che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore.
- La contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.
- La contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% dell'ERN annuo (13 mensilità), da detrarre dal TFR annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n.297/1982.

VERBALE DI MODIFICAZIONE DELL'ACCORDO DEL 2 GIUGNO 1999 PER LA CONTRIBUZIONE DA VERSARE AL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE TESSILI, ABBIGLIAMENTO, CALZATURE, PELLI E CUOIO, OCCHIALI, PENNE E SPAZZOLE CHE APPLICANO IL CCNL UNIONTESSILE-CONFAPI

Oggi 14 maggio 2002, UNIONTESSILE-CONFAPI e FILTEA-CGIL, FEMCA-CISL e UILTA-UIL

preso atto

della richiesta formulata loro da FONDAPI a mezzo telefax in data 12 febbraio 2002

hanno concordato

di eliminare dal verbale di accordo sottoscritto il 2 giugno 1999 il seguente capoverso:

"Il contributo, con riferimento all'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) sarà dell'1% a carico del lavoratore e dell'1% a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 2% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) al netto dell'anticipo di imposta dello 0,50% sul TFR, ed equivalente al 27% del TFR maturando".

Sostituendolo con il seguente:

"Il contributo, con riferimento all' ERN o minimo contrattuale (paga base,

contingenza ed EDR) sarà dell'1% a carico del lavoratore e dell'1% a carico dell'impresa.
La quota del TFR da versare al fondo sarà del 2% dell'ERN o minimo contrattuale (paga base, contin-genza ed EDR) annuo equivalente al 27% del TFR maturando calcolato sull'ERN o sul minimo contrattuale (paga base, contingenza ed EDR)".

Letto, confermato e sottoscritto.
Per UNIONTESSILE-CONFAPI
Per FILTEA CGIL
Per FEMCA-CISL
Per UILTA-UIL

VERBALE DI ACCORDO DEL 22 LUGLIO 2010 PER LA CONTRIBUZIONE DA VERSARE AL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE TESSILI, ABBIGLIAMENTO, CHE APPLICANO IL CCNL UNIONTESSILE-CONFAPI

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto dal verbale di accordo del 2 giugno 1999 integrativo dell'accordo del 10 marzo 1998 istitutivo del fondo FONDAPI è elevato al 1,50% dal 1/1/2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da FONDAPI.
Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:
- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;
- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

VERBALE DI ACCORDO DEL 7 OTTOBRE 2013 PER LA CONTRIBUZIONE DA VERSARE AL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'aliquota del contributo previsto per il FONDAPI sarà incrementata a carico delle aziende dello 0,10% a far data dal 1.1.2014 ed un ulteriore 0,10% a far data dal 1.1.2015.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

VERBALE DI ACCORDO DEL 12 OTTOBRE 2016 PER LA CONTRIBUZIONE DA VERSARE AL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore è incrementato rispettivamente dello 0,10% a far data dal 01/01/2018.

PROTOCOLLO N. 6
PROTOCOLLO SULLE MODALITÀ DI ESECUZIONE
DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA
DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE
RICHIESTA DA FEMCA-FILCTEM-UILTA AI LAVORATORI NON ISCRITTI

In data 12 ottobre 2016

tra

UNIONTESSILE CONFAPI;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture (F.I.L.C.T.E.M.);

la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (F.E.M.C.A.);

l' Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica (U.I.L.T.E.C..);

si conviene la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. entro il 31/12/2016 le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil ai lavoratori non iscritti (Allegato A);
2. unitamente alla busta paga del mese di Marzo 2017, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente Accordo (Allegato B);
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di Marzo 2017, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 Euro sul saldo della retribuzione del mese di Aprile 2017;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di Marzo 2017 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora, la trattenuta resta sospesa;
6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto di voler devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione sindacale;
7. entro il 31/05/2017, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul seguente c/c: n. IBAN IT67 N 0100503200 000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro – Roma-Bissolati, intestato a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil a mezzo di

bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;

8. entro il 31/05/2017, le Direzioni aziendali, per il tramite delle Associazioni Datoriali territoriali aderenti a Confapi, comunicheranno alle R.S.U. o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza;
9. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al giorno 31/12/20017 e successivamente potranno essere distrutti.

Le parti si danno reciprocamente atto che le Organizzazioni sindacali provinciali FILCTEM-CGIL - FEMCA-CISL e UILTEC-UIL potranno richiedere, entro il 31/12/2017 alle Direzioni aziendali una dichiarazione che, salvaguardando la segretezza dei nominativi dei lavoratori, attesti esclusivamente il numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione.

Le Parti si impegnano a diffondere presso i propri associati e le strutture periferiche gli allegati al presente protocollo con gli strumenti normalmente in uso.

UNIONTESSILE CONFAPI

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

Allegato "A" al Protocollo del 12 ottobre 2016

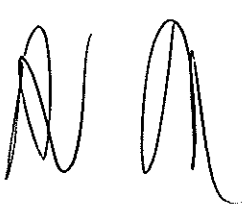
COMUNICATO AI LAVORATORI

In relazione alla sottoscrizione dell'Accordo 12 ottobre 2016 di rinnovo del CCNL 7 ottobre 2013, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, e Uiltec-Uil.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. entro il 31/12/2016 **le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali**, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Filctem-Cgil - Femca-Cisl, e Uiltec-Uil ai lavoratori non iscritti;
2. unitamente alla busta paga del mese di Marzo 2017, **l'Azienda** metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione;
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di Marzo 2017, **i lavoratori** che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. **l'Azienda** provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 Euro sul saldo della retribuzione del mese di Aprile 2017;

5. **i lavoratori assenti** dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di Marzo 2017 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora, la trattenuta resta sospesa;
6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine, di voler devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione Sindacale;
7. entro il 31/05/2017, **l'Azienda** dovrà versare le trattenute sul seguente c/c : n. IBAN IT67 N 0100503200 000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro – Roma-Bissolati, intestato a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;
8. entro il 31/05/2017 **le Direzioni aziendali, per il tramite delle Associazioni Datoriali territoriali aderenti a Confapi,** comunicheranno alle R.S.U, o in mancanza alle Organizzazioni Sindacali territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, e Uiltec-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario), unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza;
9. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati **dall'Azienda** fino al 31/12/2017 e successivamente potranno essere distrutti.





Allegato "B" al Protocollo del 12 ottobre 2016

AVVISO AI LAVORATORI

QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI

PER I LAVORATORI NON ISCRITTI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL E UILTEC-UIL

La informiamo che, in relazione all'Accordo 12 ottobre 2016 di rinnovo del CCNL 7 ottobre 2013, Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL, da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di Aprile 2017 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale 12 ottobre 2016.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul seguente c/c : n. IBAN IT67 N 0100503200 000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro – Roma-Bissolati, intestato a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Qualora Lei non sia d'accordo o intenda devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione sindacale, dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.

PROTOCOLLO N. 7
PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA MODA
E DELL'OCCUPAZIONE AL SUD

UNIONTESSILE e FILTA FILTEA UILTA confermano l'impegno ad un'azione congiunta per la difesa del settore e dell'insieme dalla filiera presente nel nostro paese così come indicato nel documento di Politica Industriale varato dal Ministero dell'Industria di concerto con le parti sociali.
Le Parti convengono sulla necessità che il sistema moda sviluppi ulteriormente processi di internazionalizzazione al fine di acquisire e consolidare nuovi sbocchi sul mercato globale.
Nel riconfermare l'impegno alla difesa della filiera e dell'occupazione al Nord e, nell'individuare il Sud con particolare riferimento ai distretti meridionali il luogo utile per una politica di crescita e di sviluppo per l'occupazione si indica altresì la necessità di frenare processi di delocalizzazione o di decentramento internazionale individuando nel Mezzogiorno lo sbocco di riferimento principale anche di una parte della produzione
oggi delocalizzata nei paesi a più basso costo del lavoro.
In quest'ambito le Parti assumono l'obiettivo del consolidamento e della crescita del sistema produttivo e dell'occupazione, soprattutto femminile nel Mezzogiorno.
Tale obiettivo oltreché condiviso, è praticabile anche nel contesto derivante dai processi di globalizzazione.
A questo fine le Parti valutano positivamente il Patto per lo sviluppo e l'occupazione raggiunto nel dicembre 1998 in quanto contiene le scelte, le risorse e gli strumenti necessari per consentire al Sistema Italia di essere competitivo e qualificato, condizione indispensabile per determinare nuova occupazione in particolare nel Mezzogiorno.
Nel più ampio problema "Mezzogiorno", il tessile-abbigliamento costituisce un problema specifico e con caratteristiche che lo differenziano dagli altri settori produttivi. Si tratta di un settore che per la grande maggioranza si è formato per naturale e spontaneo fenomeno economico e molto in misura minore come insediamenti provenienti da investimenti di gruppi industriali di altre zone.
In termini di occupazione le Regioni del Mezzogiorno (includendovi l'Abruzzo, il Molise e la provincia di Frosinone) rappresentano circa il 15% del settore tessile-abbigliamento, con una forte presenza del contoterzismo e un tessuto produttivo sommerso molto diffuso.
L'industria tessile-abbigliamento rappresenta una ineliminabile risorsa per le Regioni meridionali: in numerose aree essa dà occupazione a più del 15% del

totale complessivo; ovviamente con una quota ancora più elevata dell'occupazione femminile.
Una quota rilevantissima di imprese del prodotto finito opera "a façon" per committenti industriali italiani, particolarmente di Regioni Settentrionali e ciò ha rappresentato e tuttora rappresenta una alternativa al decentramento internazionale delle lavorazioni, per questo vanno favoriti interventi di politica industriale finalizzati allo sviluppo di un contoterzismo qualificato e specializzato teso a favorire la nascita di nuovi distretti oltreché dell'emersione di distretti oggi sommersi.
Le parti convengono sull'utilità di favorire gli investimenti finalizzati alla nascita di imprese del Sistema Moda, fermo restando l'esigenza di guardare al Sud come ad una filiera per la quale necessita una forte innovazione qualitativa del sistema produttivo, del prodotto e del lavoro, da realizzare attraverso la formazione, la ricerca, e l'innovazione.
Tutto ciò anche al fine di creare marchi propri in grado di competere nel mercato globale.
L'inserimento delle imprese nel Mezzogiorno è caratterizzato dall'esistenza di un certo numero di aree a maggiore concentrazione particolarmente in Abruzzo, Puglia, Campania e anche Sicilia.
Per il settore tessile, oltre ad un numero significativo di importanti insediamenti cotonieri, che operano una produzione di base – filati e tessuti –, un comparto presente è costituito dai produttori di biancheria per la casa (Campania e Puglia); altra realtà, poco conosciuta, ma importante, è quella delle imprese del settore serico in provincia di Caserta.
Tutte queste aree non appaiono ancora strutturate come distretti industriali anche se sarebbe errato affermare che, a livello locale, non c'è coscienza dell'importanza del distretto.
Le competenze tecniche di settore esistenti nelle imprese del Mezzogiorno fanno capo a due fonti d Know-how:
Grandi imprese esterne al Mezzogiorno insediatesi in Abruzzo, Molise, Puglia;
La tradizione sartoriale presente in numerose aree locali.
Lo sviluppo del sistema produttivo del settore tessile-abbigliamento nelle Regioni del Meridione richiede il miglioramento degli aspetti qualitativi (total quality) attraverso la crescita imprenditoriale nel settore e la crescita delle competenze tecniche ed organizzative, oltreché il proseguimento di un'azione congiunta per il rispetto dei diritti, delle leggi e dei contratti nazionali di lavoro nel quadro di un'azione più generale per il rispetto della legalità nel territorio.
A questo fine è necessario sviluppare:
- rilancio degli investimenti, finalizzati a produrre occupazione aggiuntiva al Sud.
A ciò concorreranno attivamente gli impegni assunti nel Patto per lo Sviluppo sia

riferiti alla D.I.T. che tramite gli sgravi previsti per le nuove assunzioni.
- L'emersione, la creazione ed il consolidamento dei distretti industriali.
- La crescita imprenditoriale, tecnica ed organizzativa del terzismo soprattutto per ciò che riguarda la qualità della produzione e del servizio.
- Maggiore trasparenza e migliore funzionamento delle lavorazioni per conto terzi che debbono porsi sul mercato anche attraverso fiere locali e specializzate sulla façon tessile, in particolare la diffusione di "pro fashion" fiera promossa da UNIONTESSILE.
- La formazione mirata a migliorare la professionalità di tutti coloro che operano nel settore, sia all'interno delle aziende che nelle strutture pubbliche e private che producono servizi per il settore.
- La promozione e la qualificazione di centri di servizio alle P.M.I., analoghe a quelli già operanti nel Centro Nord.
- La piena attivazione di tutti gli strumenti e delle politiche conseguenti atte a far divenire l'emersione del lavoro nero e sommerso una vera e propria priorità per lo sviluppo al fine di favorire la risposta rapida di mercato, per abbattere costi di intermediazione nella garanzia della riservatezza; tra questi le parti convengono sull'opportunità di potenziare il sito internet "Profanet", banca dati delle aziende terziste.

A tal fine è necessario negoziare con la UE misure certe ed efficaci rivolte al sostegno per l'emersione.

Inoltre va verificato e contrattato con la UE il sostegno alle figure a bassa qualificazione professionale.

La sede istituzionalmente scelta per discutere dell'argomento è l'Osservatorio per la Politica Industriale del Sistema Moda istituito presso il Ministero dell'Industria.

Più specificatamente è quella la sede dove andranno discusse le misure di politica industriale che debbono necessariamente essere attuate attraverso provvedimenti di legge.

Dentro la concreta attuazione delle scelte presenti nel Patto per lo sviluppo e l'occupazione, nella finanziaria del 1999 e suoi collegati, le Parti concordano che un contributo allo sviluppo del Mezzogiorno nel sistema moda può essere promosso attraverso:

Formazione

La creazione dei distretti deve essere accompagnata da centri di analisi dei fabbisogni formativi in grado di coordinare i progetti, reperire le fonti di finanziamento ed organizzare i corsi. Nei casi di aziende che decidano: a) di investire nel Sud con la realizzazione di insediamenti produttivi, oppure, b) di decentrare per congrui periodi di tempo la produzione ad aziende del Meridione,

si dovranno trovare e utilizzare le misure agevolative affinché la formazione del personale avvenga con "stage" presso la società madre o la committente, con fondi erogati dalle regioni di provenienza dei formandi.
Altrettanto importanza le Parti assegnano alla necessità di avviare e sviluppare interventi di formazione continua volti a qualificare e riqualificare le risorse umane (imprenditori e lavoratori) già operanti nelle aziende, in particolare in quelli in gradualità: allo scopo si impegnano a promuovere progetti specifici ricercando i finanziamenti necessari.
Le Parti convengono nel ritenere prime e importanti misure positive nel complesso delle agevolazioni finanziarie per il Sud a sostegno delle imprese e del lavoro presenti nella finanziaria 1999 e collegati.
Rimane un problema cronico di alto costo del denaro operato dal sistema creditizio meridionale, soprattutto nei confronti delle piccole imprese, per il quale non possono essere attesi i prevedibili benefici derivanti dall'aumento dell'efficienza bancaria; occorrono provvedimenti più rapidi intesi a creare una maggiore capitalizzazione propria delle imprese o un ricorso al credito meno oneroso (ad esempio: consorzi di garanzia distrettuali per l'emissione di "commercial papers").

Distretti industriali
- Per la creazione, il riconoscimento ed il consolidamento dei distretti industriali va rapidamente riformata la legge 317 al fine di determinare criteri più rispondenti alla realtà dei bacini territoriali in cui sono presenti gli insediamenti del settore al Sud.
- Una politica industriale orientata al sostegno per la qualificazione del prodotto e del processo produttivo, all'innovazione per rendere competitive le imprese dentro ai processi di internazionalizzazione dei mercati.
- È evidente che trattandosi nel T.A. di prevalenza di piccole imprese a façon che lavorano per aziende committenti del nord, vanno sostenute anche sul terreno della formazione degli imprenditori e dei lavoratori.
- Sostegno, trasparenza e un più adeguato funzionamento delle lavorazioni per conto, anche prevedendo un modo nuovo di porsi sul mercato utilizzando fiere locali specializzate sulla "façon" tessile.

Partenariato distretti e centri di servizio Nord-Sud
La creazione ed il consolidamento di distretti industriali T.A. nel Mezzogiorno può essere facilitato incentivando forme di partenariato fra distretti produttivi operanti su comparti produttivi analoghi (confezioni, maglieria, tessitura ecc.) del Centro-Nord.
Tale partenariato può essere in particolare sviluppato promuovendo forme di

gemellaggio fra Centri di servizio alle p.m.i. già operanti in corrispondenti Distretti del Centro-Nord e strutture da avviare o già in fase di avviamento nel Sud, ricercando un sostegno da parte delle istituzioni pubbliche, regionali e territoriali ed anche attivando le diverse forme di finanziamento a loro disposizione.
- Sportelli dei Centri di Servizio nei Distretti.

Emersione del lavoro nero e sommerso
Notevole in questi anni è stato l'impegno per gli Accordi di Riallineamento. Così pure comune è l'impegno contro i contratti non rappresentativi tendenti a forzare condizioni di mercato, che le parti intendono non riconoscere
Con la definizione delle regole, avvenuta con il collegato alla finanziaria'99 sulle questioni del pregresso contributivo e fiscale, in attuazione dell'art. 23, L. 196/97, che dà certezze alle imprese che emergono sul passato, le Parti ritengono che siano determinate le condizioni minime per un rilancio capillare e diffuso del lavoro congiunto contro il sommerso ed il lavoro nero.
Per questo le Parti si impegnano anche a far attivare tempestivamente le Commissioni territoriali previste e ad operare celermente per un'ampia campagna di informazione nelle regioni del Sud.
Le Parti si impegnano inoltre a chiedere tempestivamente al Governo italiano di contrattare con la Comunità Europea le ulteriori misure a favore dell'emersione e cioè, sgravi contributivi da utilizzare al raggiungimento del 100% del riallineamento retributivo dei lavoratori.
Le Parti inoltre si rendono disponibili a fornire il loro contributo di esperienza sul campo nella Task-Force per l'emersione, previsto nel collegato alla finanziaria.
Le Parti sono impegnate a promuovere iniziative congiunte atte a realizzare le adesioni dalle singole imprese oggi sommerse agli accordi di riallineamento.
Infine appare opportuno che le parti si interessino ed esprimano propri orientamenti di merito rispetto agli insediamenti industriali al Sistema Moda previsti dai contratti d'area.

Ruolo delle Parti Sociali
Le Parti sono impegnate nello sviluppo del dialogo sociale e della concertazione.
In questi anni, si è svolto un ruolo e una funzione attiva al fine di intervenire concretamente nella realtà meridionale per promuovere l'emersione e lo sviluppo. A questo fine vanno valorizzati e attivati pienamente gli impegni assunti relativi a:
1. Protocollo per l'emersione graduale del lavoro nero finalizzato al rispetto dei CCNL sottoscritti delle Parti.
2. Protocollo sul Contoterzismo nel Mezzogiorno relativo sia al controllo del

decentramento produttivo che agli scaglionamenti degli aumenti contrattuali, i quali fermo restando il rispetto dei minimi previsti nel CCNL producono una riduzione del costo del lavoro nel corso della vigenza contrattuale.
3. L'Accordo sul Codice di Condotta raggiunto con la Magna Charta e recepito nel dialogo sociale settoriale tessile-abbigliamento a livello di Unione Europea e le azioni già svolte e da svolgere congiuntamente nel rispetto della legalità e dei diritti con particolare riferimento alla campagna contro il lavoro minorile e il lavoro nero.

Politiche delle Parti per accrescere l'occupazione e la competitività.

Filta Filtea Uilta e UNIONTESSILE anche in relazione alle politiche promosse dal Governo intendono svolgere la loro parte e assumersi conseguenti responsabilità nel favorire lo sviluppo di nuova occupazione al Sud. Si specifica che per aree ad Obiettivo 1 si intendono le Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia e per aree ad Obiettivo ex 1 e deroghe 87/3C le Regioni Abruzzo, Molise e la provincia di Frosinone.

Al fine di aiutare la crescita occupazionale in un contesto di maggiore competitività d'impresa e di distretto le parti convengono di agire sui seguenti temi.

1) Aziende site nelle aree comunque svantaggiate del Mezzogiorno (aree ad Obiettivo 1, aree ad ex Obiettivo 1 e deroghe 87/3C).

Fermo restando il vincolo dell'applicazione delle norme e della parte economica del CCNL per i settori delle PMI tessili e dell'abbigliamento, le aziende che non siano in fase di contratto di riallineamento, e che si trovino in situazioni di crisi con minaccia sui livelli occupazionali, potranno procedere ad un esame congiunto della situazione aziendale tra Direzione e R.S.U. al fine di trovare le opportune soluzioni e le misure idonee.

2) Applicazione delle tappe salariali per le aree ad Obiettivo 1 ed ex Obiettivo 1 per le aziende terziste come individuate dal Protocollo n. 5 "Protocollo di intesa per iniziative a sostegno delle aree del Mezzogiorno" - del CCNL 18 luglio 1995 (e con esclusione delle imprese della nobilitazione tessile).

Per tutte le imprese industriali contoterziste cui si applica il CCNL tessile-abbigliamento site nelle aree ad Obiettivo 1 ed ex Obiettivo 1, le "tranche" di applicazione degli aumenti salariali stabiliti a livello nazionale per il rinnovo economico relativo al biennio 2000-2001 saranno applicate con un ritardo temporaneo di 9 mesi per ogni tranche rispetto alle entrate in vigore ordinarie secondo le procedure previste dal protocollo n° 6 del CCNL1995.

Pertanto gli aumenti contrattuali avranno le seguenti decorrenze: 1° febbraio 2001 e 1° novembre 2001 secondo le seguenti tabelle da correlarsi alle percentuali di riallineamento

in atto:

LIVELLI	PARAMETRI	1.2.2001	1.11.2001	TOTALE
8	229	46000	40000	86000
7	214	43000	37000	80000
6	203	41000	35000	76000
5	191	38000	34000	72000
4	180	36000	31000	67000
3	170	34000	30000	64000
2	155	31000	27000	58000
1	100	20000	17500	37500

Formattato: Interlinea singola

L'elemento retributivo nazionale – ERN – assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sottoindicate:

LIVELLI	1.2.2001	1.11.2001
8	2676000	2716000
7	2559000	2596000
6	2372000	2407000
5	2217000	2251000
4	2081000	2112000
3	1995000	2025000
2	1908000	1935000
1	1705000	1722500

Formattato: Interlinea singola

Una tantum

L'importo dell'UNA TANTUM è pari a L. 60.000 e verrà erogata con la retribuzione del mese di aprile 2000 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla

data del 30 aprile 2000.
Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio-30 aprile 2000 con riduzione proporzionale per i casi di:
- Servizio militare.
- Aspettativa.
- Assenza facoltativa post-partum.
- Assunzione nel corso del periodo 1°gennaio-30 aprile 2000.
- Cassa Integrazione Guadagni a 0 ore.

L'importo UNA TANTUM non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.
Le Parti confermano che tra le aziende terziste, agli effetti del presente paragrafo, non sono contemplate le aziende della nobilitazione tessile.

3) Aziende tessili-abbigliamento che si trasformino da imprese artigiane ad imprese industriali nelle aree ad Obiettivo 1 ed ex Obiettivo 1 e deroghe 87/3C

Le aziende che applicano per la prima volta il CCNL UNIONTESSILE –FILTA,FILTEA, UILTA passando da imprese artigiane ad imprese industriali, previo esame congiunto della situazione a livello aziendale tra Direzione e R.S.U., e conseguente accordo sindacale, con intervento anche delle API territoriali e delle Organizzazioni sindacali provinciali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL, potranno applicare specifiche tappe di gradualità da individuarsi a livello provinciale con accordi-quadro che dovranno poi trovare recepimento in sede aziendale, così come previsto del prot.n°6 del CCNL 1995.
Il percorso di riallineamento sarà costituito dalla differenza tra minimo salariale in vigore secondo il CCNL precedentemente applicato e il minimo salariale vigente pro tempore per il CCNL UNIONTESSILE – FILTA, FILTEA, UILTA.
Rimane ferma l'applicazione della parte normativa del CCNL per l'industria tessile-abbigliamento a decorrere dalla data di applicazione di tale contratto collettivo.

4) Lavoro a tempo parziale nelle aree ad Obiettivo 1 ed ex Obiettivo 1 e deroghe 87/3C

In sede di esame congiunto, al fine di favorire una maggiore occupazione, a livello aziendale le Parti Sociali valuteranno, compatibilmente con la organizzazione aziendale, la possibilità di concordare contratti a tempo parziale secondo la normativa di cui al nuovo art. 36 parte generale del CCNL per una percentuale di assunzioni che potrà raggiungere il 50% dell'intero organico aziendale, fermo restando quanto previsto all'art. 36, comma 6° in tema di esigibilità; tale percentuale ha carattere indicativo e non pregiudica le soluzioni che saranno individuate per gli orari di lavoro della Commissione Bilaterale

prevista al successivo punto 5) e dagli accordi aziendali anche in tema di utilizzo degli impianti.

5) Commissione Bilaterale

Le Parti concordano di istituire una Commissione Bilaterale per la PMI Industria Tessile-Abbigliamento nel Mezzogiorno e nelle aree ad ex Obiettivo 1 e deroghe 87/3C composta da componenti in rappresentanza della Uniontessile, delle API Territoriali del Mezzogiorno con significativa presenza di industrie tessili-abbigliamento e delle Organizzazioni Sindacali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL.

Tale Commissione avrà il compito di monitorare la situazione della piccola e media industria del tessile-abbigliamento nelle aree sopra indicate e di concordare una politica industriale da proporre nei confronti del Ministero dell'Industria, del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nonché sul piano internazionale nei confronti della Commissione della Unione Europea. La Commissione si dà un programma di lavoro con riunioni a cadenza quantomeno trimestrale in date e sedi da precisarsi.

La prima riunione si terrà entro il 30 giugno 2000 a Roma in CONFAPI.

Le parti indicano specificamente che nel corso dei suoi lavori la Commissione dovrà approfondire, monitorare e regolamentare i problemi del riallineamento, degli sgravi, della politica di formazione, degli orari di lavoro in correlazione ai nuovi investimenti, dell'addestramento professionale per i neo assunti e pervenire a specifici accordi da considerare come parte integrante del presente Protocollo.

A livello provinciale potranno essere esaminati tra le API territoriali di competenza e le Organizzazioni territoriali di FILTA, FILTEA e UILTA schemi di accordi aziendali in armonia con i criteri previsti dalla norma contrattuale sulla contrattazione di secondo livello e con quanto previsto dal Protocollo sul costo del lavoro e le relazioni industriali del 23 luglio 1993 al fine di individuare vie che agevolino la crescita di competitività dell'impresa ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

6) Contratti di riallineamento

Le Parti confermano la validità dello strumento dei contratti di emersione che ha dato risultati soddisfacenti in termini statistici di numero di unità produttive uscite dall'emersione.

A ciò ha contribuito notevolmente l'azione di concertazione condotta tra Federtessile e FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL nei confronti del Governo che ha portato alla promulgazione di una disciplina organica in materia di riallineamento retributivo per le imprese operanti nei territori di cui alle zone di

cui all'art. 92, paragrafo 3, lettera a) del Trattato istitutivo della Comunità Europea.

Ciò si è realizzato con l'art. 5 del D.L. 1° ottobre 1996 n. 510 convertito, con modificazioni, in legge 28 novembre 1996 n. 608 e successivamente parzialmente modificato dall'art. 23, primo comma della legge 24 giugno 1997 n. 196 e dall'art. 75, primo comma, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (legge di accompagnamento alla finanziaria per l'anno 1999); lo strumento negoziale è stato l'accordo-quadro tra Uniontessile e Filta, Filtea e Uilta sui contratti di riallineamento nelle aree ad Obiettivo 1 per le aziende che applicano il CCNL 18 luglio 1995 (parte economica e normativa) e 22 settembre 1997 (parte economica) per gli addetti all'industria tessile e dell'abbigliamento secondo quanto previsto dall'art. 23 della legge 24 giugno 1997 n. 196, sottoscritto il 29 luglio 1998.

Le Parti sono tuttavia concordi nel ritenere che lo scenario economico che ha reso possibile l'intesa quadro sopra citata e l'avvio di nuovi accordi provinciali, è stato successivamente notevolmente modificato con l'abrogazione del comma 6 bis dell'art. 5 del citato D.L. 1° ottobre 1996 n. 510, dapprima aggiunto dall'art. 23, primo comma, lettera e) della legge 24 giugno 1997 n. 196 e successivamente abrogato dall'art. 75, primo comma lettera f).

Ciò ha in sostanza cancellato la possibilità di usufruire dell'incentivazione, equiparata a quanto accordato, in termini di benefici contributivi, al personale di nuova assunzione, per i lavoratori che, al termine del piano di riallineamento, abbiano raggiunto i livelli retributivi previsti nei corrispondenti contratti collettivi di lavoro.

Pertanto le Parti, nel riaffermare che è obiettivo irrinunciabile quello della piena applicazione salariale, concordano di promuovere un'azione presso le sedi competenti (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Direzione Generale per la concorrenza dell'Unione Europea) affinchè tale misura di sgravi per i lavoratori che abbiano raggiunto il pieno riallineamento sia ripristinata.

Le Parti concordano un periodo di un anno e avente termine il 31 dicembre 2000 entro il quale si auspica che trovi definitivo assetto il problema degli sgravi contributivi del personale che, al termine del periodo di riallineamento, raggiunga la piena applicazione salariale contrattuale. Qualora il problema degli sgravi entro tale termine non sia risolto, le parti, previo un incontro, da tenersi entro il termine di un mese dalla scadenza dell'anno 2000 procederanno ad un esame della situazione per concordare soluzioni adeguate.

Le Parti auspicano che, nel corso dell'anno 2000, nelle singole sedi provinciali/territoriali e in raccordo all'attività delle Commissioni Provinciali, le Parti potranno comunque concordare nuovi piani di emersione che coinvolgano

le aziende irregolari definendo il rapporto con la situazione già in atto.

DISPOSIZIONE FINALE
Quanto regolamentato in questo protocollo integra e sostituisce, per le materie qui definite, le disposizioni presenti a livello territoriale a qualsiasi titolo esistenti.
Le Parti si attiveranno perché tutte le norme e disposizioni contrattuali esistenti nei territori del Mezzogiorno e nelle aziende aderenti ai comparti di cui al presente CCNL siano uniformate alla presente normativa.
Al presente Protocollo si allega il testo del citato accordo-quadro sui contratti di riallineamento del 29 luglio 1998 che ne costituisce parte integrante.

PROTOCOLLO N. 8

CASISTICA MALATTIA NEI CASI DI CIG E CIGS

TRATTAMENTO PER GLI OPERAI

Causa di assenza	I.N.P.S.	Azienda
A) l'operaio è gia di assente per malattia prima del ricorso alla CIG in	Cig ordinaria: L'INPS considera l'operaio in malattia e continua corrispondere la relativa indennità.	Il trattamento di malattia a carico del datore lavoro è così regolamentato: 1) CIG a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadre o gruppo: anche l'operaio malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe collocato in CIG. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta nei limiti della copertura della CIG.
	Cig straordinaria: Nel caso in cui venga sospesa tutta l'attività aziendale o del reparto a cui appartiene l'operaio, il trattamento di Cigs sostituisce il trattamento	2) CIG a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo. Il trattamento integrativo viene ridotto entro i limiti della copertura CIG solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra, gruppo, di integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrati contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.

economico di malattia.

3) CIG in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.

4) CIG in riduzione d'orario ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo.
Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per le ore di prevista CIG) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in CIG con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di cassa copertura della CIG per le ore di prevista integrazione.
In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.

Il trattamento integrativo di malattia a carico

del		
		datore di lavoro è così regolamentato:
B) l'operaio si	CIG ordinaria:	1) CIG ordinaria a zero ore
ammala dopo il	dal primo giorno di	L'integrazione contrattuale di malattia a
carico		
ricorso alla CIG	malattia cessa il	del datore di lavoro viene corrisposta nei
limiti		
	trattamento di CIG	della copertura della CIG ordinaria.
	ordinaria e viene	2) CIG straordinaria a zero ore
	corrisposta l'indennità	Non si corrisponde alcun trattamento
integrativo		
	di malattia.	perché l'operaio è considerato in CIGs
dall'INPS		
	CIG straordinaria:	e percepisce il trattamento straordinario di
	continua il trattamento	integrazione salariale.
	di CIGs, che per legge	3) CIG ordinaria in riduzione di orario
	sostituisce l'indennità	L'integrazione contrattuale di malattia a
carico		
	di malattia.	del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione per le ore di previsto
lavoro,		
		e nei limiti di copertura del CIG per le ore di prevista cassa integrazione.

TRATTAMENTO PER GLI IMPIEGATI, INTERMEDI E QUADRI

Causa di assenza	Trattamento spettante
A) L'impiegato è già	1) CIG a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto: anche
l'impiegato	
assente per malattia	in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe
stato	
prima del ricorso	collocato in CIG.
alla CIG	Continua il trattamento di malattia in atto, ma ridotto (nei primi 4
mesi	
	di assenza), entro i limiti di copertura, della CIG. Se l'impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della
retribuzione,	
	fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporto.
	2) CIG a zero ore, ma non per tutto la sede, ufficio o reparto. Il trattamento di malattia integrativo viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG – con le regole esposte al precedente n. 1 –

solo se l'impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto i cui impiegati sono stati collocati in CIG. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.

3) CIG in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto: anche l'impiegato in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavorom ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.

4) CIG in riduzione d'orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto. Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per i periodi di prevista Cassa Integrazione) solo se l'impiegato malato fa parte del gruppo di impiegati che sono stati collocati in CIG con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.

5) CIG straordinaria a zero ore. Nel caso in cui venga sospesa tutta la attività aziendale o dell'ufficio o del reparto a cui appartiene l'impiegato (o l'intermedio), il trattamento di cassa integrazione straordinaria subentra alla corresponsione della retribuzione o al trattamento economico di malattia.

B) L'impiegato si ammala dopo il ricorso alla CIG

1) CIG ordinaria a zero ore

L'impiegato viene considerato in malattia e percepisce il trattamento di malattia previsto dal contratto, ridotto entro i limiti di copertura della CIG.

2) CIG straordinaria a zero ore

Poiché per legge il trattamento di CIGs sostituisce quello di malattia, in virtù del principio di equivalenza di trattamento di operai ed

impiegati, l'impiegato che si ammala durante la CIGs continua a percepire

il trattamento straordinario di integrazione salariale.

3) CIG ordinaria a zero ore

L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di prevista cassa integrazione.

PROTOCOLLO N. 9

ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE
NELLA FILIERA TESSILE ABBIGLIMENTO MODA

Tenuto conto conto della condivisa opportunità di prevedere – all'interno del CCNL – norme contrattuali specifiche applicabili per quanto di competenza ai lavoratori occupati nei negozi e negli spacci aziendali che costituiscono la filiera distributiva delle aziende del tessile-abbigliamento-moda, le Parti concordano di istituire un apposito gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di approfondire la materia e di indicare le soluzioni praticabili.
Il gruppo produrrà una relazione per le parti stipulanti entro il 30 settembre 2004.

PROTOCOLLO N. 10

PROTOCOLLO DI INTESA SULLA BILATERALITA' DI SETTORE

Roma, 22 luglio 2010

Le Parti convengono di dare corso ad un progetto di bilateralità finalizzato all'attuazione delle attività previste nel CCNL ivi compresa l'attività di assistenza contrattuale.

Per il finanziamento del suddetto progetto viene concordato che a far data dalla data di sottoscrizione del presente accordo le aziende a cui si applica il presente CCNL, provvederanno a versare l'importo annuo pari a euro 12,00 per dipendente in forza alla data del 31.12 di ogni singolo anno.

Il versamento verrà effettuato nel gennaio dell'anno successivo ed il primo versamento è stabilito entro il 31.01.2011.

La contribuzione confluirà in un fondo nazionale paritetico bilaterale con

gestione separata in capo a UNIONTESSILE E FEMCA, FILCTEM, UILTA, presso ENFEA nel momento in cui la stessa assumerà piena funzionalità per i fini di cui sopra.

Qualora non si realizzino i presupposti qui esposti le parti si incontreranno per definire dove collocare le risorse, in coerenza con le linee di politica contrattuale delle rispettive confederazioni nazionali di riferimento.

In relazione alle finalità istitutive verranno concordate le modalità di funzionamento del suddetto fondo tramite apposito regolamento da concordarsi entro la data del 31.12.10 tra le Parti firmatarie del presente CCNL.

Le Parti stabiliscono fin d'ora che le attività che saranno previste in regime di bilateralità non potranno eccedere, di norma, esercizio per esercizio, le disponibilità finanziarie risultanti alla data di chiusura dell'esercizio precedente.

UNIONTESSILE CONFAPI

FEMCA CISL

FILCTEM CGIL

UILTA UIL

PROTOCOLLO N. 11

PROTOCOLLO DI INTESA SUL COMPARTO LAVANDERIE INDUSTRIALI

Tra UNIONTESSILE e FEMCA, FILCTEM, UILTA in data 22 luglio 2010 si è convenuto il presente verbale di accordo.

le Parti stipulanti il CCNL del 22 luglio 2010 convengono che l'ambito della sfera di applicazione del CCNL sarà esteso anche al settore Lavanderie Industriali e procederanno a definirne la specifica parte normativa ed economica destinata al settore suddetto entro tre mesi dall'entrata in vigore dell'operatività dell'ente bilaterale previsto dalle parti sulla base dell'Accordo del 22-07-2010 entro la data del 31-12-2012.

UNIONTESSILE CONFAPI

FEMCA CISL

FILCTEM CGIL

PROTOCOLLO 12 (Ex da CCNL Pelli e Cuoio)
RIDUZIONE ORARIO - EX FESTIVITÀ

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

omissis

Godimento individuale
Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retributivi, due giornate complessive di permesso per ex festività o per riduzione di orario potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che l'interessato ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.

Formattato

PROTOCOLLO 13
ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA IN AMBITO LAVORATIVO E SULLA PARITETICITA'
(in applicazione del D.Lgs. 09.04.2008 n.81 e s.m.i.)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

In data 20 settembre 2011, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:
CONFAPI, rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, dal Direttore Generale Eugenio Sergio Feroldi, da Ugo Russo, Armando Occhipinti e Raimondo Giglio;
e
C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Scudiere, da Sebastiano Calleri, Claudio Iannilli e Claudio Sala;
C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio Giacomassi e da Cinzia Frascheri;
U.I.L. rappresenta dal Segretario Confederale Paolo Carcassi, da Gabriella Galli e da Giuseppe Briano.

Premesse
Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. , nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Visto l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (recepito in Italia dai sottoscrittori europei e richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi) che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

Viste le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m.quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici.

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ri-definiti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art.2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

sindacali (R.L.S., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

Atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,

Considerate le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Atteso che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) venga costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;

Richiamato l'Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nei luoghi di lavoro del 27 ottobre 1995;

Vista la necessità di rivedere e aggiornare, relativamente agli interventi in materia di Salute e Sicurezza del lavoro i contenuti del suddetto Accordo del 27 ottobre 1995 alla luce delle sopravvenute modifiche legislative;

Considerata la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'Accordo del 27 ottobre 1995;

Ritenuto di implementare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei contesti lavorativi;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

Considerato inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori,

tutto ciò premesso e considerato

Formattato

Formattato

Formattato

Le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Articolo 1
Disposizioni generali

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del R.L.S. e/o R.L.S.T..

Formattato

2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

PARTE I
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
(R.L.S. e R.L.S.T)

Articolo 2
Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

1. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e', di norma, territoriale. I nominativi degli R.L.S.T saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T) viene eletto secondo le modalità di cui alla parte II del presente accordo, o designato.
2. Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'O.P.R.C. e per rispettiva competenza all'OPPC il numero e i nominativi degli R.L.S.T (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli O.P.P.C. provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli R.L.S.T.

Articolo 3
Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

1. Il numero minimo dei R.L.S. è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di R.L.S.

Formattato

2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per

anno sia nelle aziende fino a 15 lavoratori che in quelle con più di 15 lavoratori. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i) l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

3. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
4. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i R.L.S. già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti R.L.S. rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). le aziende comunicheranno agli O.P.P.C. i nominativi degli R.L.S. e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

PARTE II
ELEZIONI, DURATA, ATTIVITA' ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO DEL R.L.S. E DEL R.L.S.T.

Articolo 4
Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Articolo 5
Modalità elettorali

1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.
2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il ver-

Formattato

bale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all' O.P.P.C..

Articolo 6
Durata dell'incarico

1. Il R.L.S. resta in carica per 3 anni.
2. Nel caso di dimissioni, il R.L.S. può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al R.L.S. spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da R.S.A./R.S.U..
3. Su iniziativa dei lavoratori, il R.L.S. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.
4. In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.
5. Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i le tutele previste dalla L. 300/1970.

Articolo 7
Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

1. In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il R.L.S. è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. Il datore di lavoro consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso. La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S. che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Formattato
Formattato
Formattato
Formattato

Articolo 8
Riunioni periodiche

1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il R.L.S. potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S. può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.
3. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della direzione aziendale.

Articolo 9
R.L.S.T.

1. l'incarico degli RLST avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli R.L.S.T viene individuato entro il 30.6.2012 secondo gli accordi che interverranno a livello regionale in materia tra le parti firmatarie del presente Accordo.
2. I R.L.S.T esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il R.L.S.T. riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del D.U.V.R.I. e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai R.L.S.T. le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.
3. Qualora i R.L.S.T siano scelti tra i lavoratori delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di R.L.S.T i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti. Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione

Formattato
Formattato
Formattato
Formattato
Formattato
Formattato

del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Ai R.L.S.T verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.

4. I R.L.S.T predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali Confapi (O.P.P.C.) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.C. in collaborazione con gli O.P.R.C., che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.P.C. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.

Formattato

PARTE III
FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 10
Formazione R.L.S. e R.L.S.T.

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art.37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinate tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

Formattato

2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinate tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo

Formattato

Formattato

(visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli R.L.S.T saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli R.L.S.T..

3. La formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.T avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

PARTE V
NORMATIVE PARTICOLARI

Articolo 11
Formazione datori di lavoro

1. In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art. 34, c. 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Formattato

2. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

3. Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

4. Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.C..

5. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 12
Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

1. In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lett. f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano

Formattato

la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare al R.L.S.T i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

a. Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
b. Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c.1. lett. a);
c. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
d. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50- maschi/femmine);
e. Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
f. Mansioni e tipologia contrattuale;
g. Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, D.P.I., eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
h. Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc..);
i. Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. L'O.P.N.C. definirà il modello di schede di dettaglio.

Formattato

Articolo 13
Stress lavoro-correlato

1. In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

Formattato

Articolo 14
Informazione formazione dei lavoratori

1. Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.C. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.
2. La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.
3. Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.C. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionale in materia di formazione permanente e continua.

Formattato

4. Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria.

PARTE V
RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008 e s.m.i

Articolo 15
Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.)

1. È istituito sulla base dell'accordo di cui al punto seguente, entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale ed opera presso E.N.F.E.A. l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (d'ora in avanti O.P.N.C.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37,38, Capo III, Titolo II, del codice civile.
2. A tal proposito le Parti si impegnano a definire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo il testo dello statuto che ne costituirà parte integrante e sostanziale.
3. L'O.P.N.C. é composto da due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
   a. indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
   b. destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza PMI;
   c. promozione della costituzione degli organismi paritetici provinciali e regionali come descritti agli artt. 17 e 18 del presente Accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
   d. Coordinamento e monitoraggio delle attività degli OPRC;
   e. promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
   f. elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
   g. la promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
   h. promozione e coordinamento del interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;

Formattato

Formattato

Formattato

i. valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
j. raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici di cui agli artt. 17 e 18, delle elezioni/designazioni dei R.L.S. e R.L.S.T, e tenuta del relativo elenco;
k. formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
l. promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

4. Ai fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'OPNC predispone, in collaborazione con gli OPRC :
- criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;
- criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
- criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
- i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.

5. L'O.P.N.C., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Articolo 16
Fondo Sicurezza PMI CONFAPI

1. E' istituito presso "l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" (d'ora in avanti "ENFEA") il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI".

2. Il Fondo sicurezza PMI CONFAPI viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:

Formattato

a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del R.L.S che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente accordo nella misura annua pari ad euro 18,00 per ogni addetto, ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'articolo 22 del presente accordo.
b. Dal versamento annuo di euro 6,00 per ogni addetto da parte delle rimanenti aziende che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente Accordo.
c. Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi a e b sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
d. da altre risorse pubbliche e/o private.

3. Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.) che regolamenterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. mediante apposita convenzione.
4. Le Parti firmatarie sono impegnate ad apportare allo statuto dell'ente le necessarie integrazioni e modifiche per renderlo compatibile con i nuovi obiettivi e le nuove modalità di intervento previsti dal presente Accordo.
5. Atteso che il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti e nell'ambito della presente intesa.
6. Le Parti convengono sulla necessità di concludere e definire in sede tecnica, entro 180 giorni, adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione e di utilizzo delle risorse destinate al Fondo Sicurezza PMI CONFAPI nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..
7. Le attività degli R.L.S.T potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.
8. Le risorse del "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI di cui al comma 2 lettere a) del presente articolo saranno destinate e ripartite nel seguente modo:
   a. almeno euro 12,00 almeno per il funzionamento degli R.L.S.T.;
   b. fino ad euro 1,50 per spese di gestione;
   c. almeno euro 3,60 per la formazione.

Formattato
Formattato
Formattato
Formattato

Articolo 17
Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.)

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo delle Parti Sociali Regionali in tutte le Regioni e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli O.P.R.C., operanti presso le Articolazioni Regionali di E.N.F.E.A. formate da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti Sociali Regionali, l'O.P.N.C., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'Organismo Paritetico Regionale Confapi (O.P.R.C.) per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.

Formattato

Formattato

2. L'O.P.R.C. ha i seguenti compiti:
   a. favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
   b. elaborare, tenendo conto degli indirizzi di O.P.N.C., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
   c. promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.) di cui all'art. 18 del presente Accordo;
   d. svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.C. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
   e. ricevere dagli O.P.P.C e contestualmente trasmetterle all'OPNC. le segnalazioni dei nominativi dei R.L.S, tenendo il relativo elenco.
   f. Ricevere dalle OOSS regionali le designazioni degli R.L.S.T. e contestualmente trasmetterle all'OPNC.

Formattato

3. Gli O.P.R.C. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i. che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Formattato

Articolo 18

Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.)

1. La costituzione degli OPPC è individuata di norma a livello provinciale salvo che a livello regionale le Parti definiscano organismi equivalenti con diversi ambi-

ti territoriali di competenza. Gli OPPC saranno costituiti entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Gli O.P.P.C sono composti da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'O.P.R.C..

2. Gli O.P.P.C. svolgono i seguenti compiti:
   a. promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
   b. proporre all'O.P.R.C. i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.;
   c. ricevere i verbali con l'indicazione del R.L.S. eletto e trasmettere al O.P.R.C. l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
   d. ricevere le designazioni degli R.L.S.T da parte delle Organizzazioni Sindacali regionali;
   e. svolgere le funzioni di organismo di prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.,; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P.C. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Formattato
   f. redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni.
   g. esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo; Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'O.P.R.C., preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano a mettere in atto la decisione adottata. Formattato

Articolo 19
Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.C.C.

1. Le riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C. saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo. In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore. Formattato
2. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazio- Formattato

ni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

Articolo 20
Disposizioni Finali

1. Gli organismi paritetici (O.P.N.C.; O.P.R.C.; O.P.P.C.) hanno una durata di tre anni.
2. In caso di mancanza transitoria degli OPPC le funzioni verranno svolte dall' OPRC con le modalità dallo stesso definite
3. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista dal presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31/12/2014 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Formattato

Articolo 21
Rapporti con L'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di dicembre 2011 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'INAIL nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..

Formattato

Articolo 22
Verifica

1. Le Parti, entro il 30/06/2012 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.
2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.

CONFAPI CGIL CISL UIL

Formattato: Interlinea singola

PARTE ALLEGATI

ALLEGATO N. 1
ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL
IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA

Addì, 12 luglio 2016

TRA

la
Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - CONFAPI

e

Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL

Unione Italiana del Lavoro - UIL

Premesso che

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 20 aprile 2012 hanno sottoscritto un accordo interconfederale in materia di rappresentanza, definendo i criteri generali per la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e le modalità di approvazione, efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali e aziendali;

- è interesse comune di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL definire pattiziamente le regole in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese;

- è intendimento delle Parti addivenire a un nuovo sistema di relazioni sindacali incentrato su regole comuni e condivise che si basi sulla misurazione e certificazione delle organizzazioni sindacali;

- le Parti intendono, col presente accordo, completare la regolazione della rappresentanza, rappresentatività e validazione della contrattazione collettiva a tutti i livelli allo scopo di dar vita ad un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Tenuto conto che

- Le disposizioni previste dalla presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte;

- nuove adesioni da parte di organizzazioni sindacali alla presente intesa sono realizzabili attraverso formale e sostanziale della stessa con la sottoscritta parte datoriale , previa verifica con le sottoscritte Parti sindacali ;

- i soggetti aderenti, e le loro Organizzazioni Categoriali, sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte Parti o dalle loro organizzazioni di categoria, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi;

- la richiesta di adesione da parte di organizzazioni sindacali e datoriali deve essere inviata, con annesso statuto e atto costitutivo, a tutte le Parti firmatarie dell'accordo del 20 aprile 2012

Le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente Accordo.

TUTTO CIO' PREMESSO

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL stabiliscono quanto segue

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali firmatarie e aderenti alla presente intesa, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due Parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

CONFAPI, CGIL, CISL, UIL, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno, attraverso anche una verifica con l'INPS, a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL o altro Ente terzo.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla CONFAPI e al CNEL o altro Ente terzo.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti.

Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio - dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo - d'intesa tra le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente Accordo - al CNEL, o altro Ente terzo, che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di

rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL o altro Ente terzo.
Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette - successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle R.S.U. validamente in carica alla data 15 dicembre di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL- ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle R.S.U. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.
Effettuata la ponderazione, il CNEL, o altro Ente terzo, comunicherà alle Parti stipulanti il presente accordo i dati di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativi ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà territoriali ambiti della contrattazione di secondo livello.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL, o altro Ente terzo;

b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le Parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS.

Inoltre, le Parti firmatarie del presente Accordo, in ordine alla piena e compiuta messa a regime di un uniforme sistema di Bilateralità Confederale del settore, introdurranno, previo apposito regolamento, ulteriori criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

PARTE SECONDA:
REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA
Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda.

Le Parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;

b) alla scadenza della R.S.A., l'eventuale passaggio alle R.S.U. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+l 1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della R.S.U. in carica fino alla costituzione della nuova R.S.U., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
Premessa

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove R.S.U. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. *Ambito ed iniziativa per la costituzione.*

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. ove validamente esistente.

2. *Composizione*

Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. *Numero dei componenti*

Il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Il numero dei componenti delle rappresentanze sindacali aziendali, comprensivo di quanto già previsto al punto 3 dell'accordo interconfederale, sarà il seguente:

a)	da	16	a	120	dipendenti:	3	componenti	Formattato: Interlinea singola
b)	da	121	a	360	"	6	"	
c)	da	361	a	600	"	9	"	
d)	da	601	a	840	"	12	"	
e)	da	841	a	1030	"	15	"	
f)	da	1031	a	1320	"	18	"	
g)	da	1321	a	1560	"	21	"	
h)	da	1561	a	1600	"	21	"	

4. *Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.*

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24,L. n. 300/1970;

c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. *Clausola di armonizzazione*

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. *Durata e sostituzione nell'incarico*

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni sindacali aderenti al presente Accordo.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di R.S.U. se:

• si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;

• viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. *Decisioni*

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo.

Le R.S.U. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. *Clausola di salvaguardia*

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie al presente Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U..
Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

Sezione terza: disciplina della elezione della R. S. U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente Accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale.
Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.
Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente Accordo;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle



liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.
Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

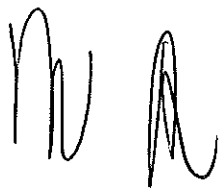
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
in caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti







più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.
Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettora-

le che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.
In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Asso-

ciazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:
TITOLARITÀ' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA, AZIENDALE E TERRITORIALE

A) Contrattazione collettiva nazionale di categoria

Sono soggetti titolati alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, o che ad esso abbiano aderito secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL, o da altro Ente terzo.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

B) Contrattazione collettiva territoriale

I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno

precedente a quello in cui avviene la stipulazione ed è elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti dal presente Accordo.

I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alla parte datoriale preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le Parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

C) Contrattazione aziendale

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, o che ad esso abbiano formalmente ed espressamente aderito, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo, fermo restando la possibilità che i CCNL di categoria prevedano ulteriori forme di coinvolgimento dei lavoratori.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le Parti firmatarie del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.
Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le Parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.
I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.
Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le Parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.
I contratti collettivi aziendali, approvati alla condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Viene istituito, a cura delle Parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, stabilire eventuali interpretazioni autentiche dei commi contenuti, nonché garantirne l'esigibilità
La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confapi e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.
La Commissione è nominata per un triennio ed è convocata a richiesta di una delle Parti che la compongono.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONFAPI CGIL CISL UIL

Formattato: Interlinea singola

ALLEGATO N. 2

NORMA TRANSITORIA ALL'ART. 35 - PARTE GENERALE DEL CCNL 21 LUGLIO 1979: AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1) Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già minimi in atto al 30 giugno 1979 e sulla contigenza al 1 gennaio 1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30 giugno 1979 verrà erogata la somma di L. 3.000. Tale somma verrà erogata dal 1 gennaio 1980.

Dall'1 luglio 1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali: 10 per il settore bottoni).

Gli scatti precedenti al 30 giugno 1979 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5% sono considerati scatti interi sia al fine del numero, sia al fine della corresponsione delle L. 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30 giugno1979 saranno corrisposti altrettanti ventiquattresimi di L. 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento dei 12 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al dodicesimo scatto.

2) Gli operai già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979.

Dall'1 luglio 1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il

seguente criterio:

- l'importo in cifra corrispondente al 3% sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime; il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

ALLEGATO N. 3

MENSILIZZAZIONE - CRITERI OPERATIVI

La trasformazione contabile della paga oraria in paga mensile per gli operai è stata effettuata con il C.C.N.L. luglio 1973 senza oneri o vantaggi per l'azienda o i lavoratori e i criteri adottati consentono di estendere la mensilizzazione al maggior numero possibile di elementi retributivi.

Pertanto:

1) il minimo di paga contrattuale mensilizzato è quello di cui alle tabelle allegate ottenuto moltiplicando la quota oraria per 173.

2) Eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora la loro natura e le loro caratteristiche lo consentano, possono essere mensilizzati, in ogni caso fermo restando il principio di cui in premessa.

3) Le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle concidenti con le giornate di sabato o domenica o con il periodo feriale, saranno compensate in base a 1/26 della retribuzione mensile.

4) La mezz'ora di interruzione del lavoro retribuita, è compresa nella retribuzione mensile.

5) Le detrazioni per le ore non lavorate, o comunque non retribuite, avvengono sulla base di quanto disposto dall'art. 38 - PARTE GENERALE.

Allegato E - TABELLA DEI DIVISORI MOBILI

Divisori mobili per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni di cui all'art. 38 del presente contratto.

Divisore fisso 173					
Mesi	Anni				Formattato: Interlinea singola
	2013	2014	2015	2016	Formattato: Interlinea singola
Gennaio	184	184	176	168	Formattato: Interlinea singola
Febbraio	160	160	160	168	Formattato: Interlinea singola
Marzo	168	168	176	184	Formattato: Interlinea singola
Aprile	176	176	176	168	Formattato: Interlinea singola
Maggio	184	176	168	176	Formattato: Interlinea singola

Giugno	160	168	176	176
Luglio	184	184	184	168
Agosto	176	168	168	184
Settembre	168	176	176	176
Ottobre	184	184	176	168
Novembre	168	160	168	176
Dicembre	176	184	184	176

Formattato: Interlinea singola

Divisore fisso 156				
Mesi	Anni			
	2013	2014	2015	2016
Gennaio	162	162	162	156
Febbraio	144	144	144	150
Marzo	156	156	156	162
Aprile	156	156	156	156
Maggio	156	162	156	156
Giugno	156	150	156	156
Luglio	162	162	162	156
Agosto	156	156	156	162
Settembre	156	156	156	156
Ottobre	156	162	162	156
Novembre	156	150	150	156
Dicembre	162	162	162	162

Formattato: Interlinea singola

ALLEGATO N. 4

TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Le Parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale.

In particolare saranno evitati comportamenti che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, le R.S.A.

o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

ALLEGATO N. 5

ACCORDO SUL CONGLOBAMENTO E RIPROPORZIONAMENTO DEGLI ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE

Addì 5 gennaio 1996, in Roma,

tra la UNIONTESSILE e le organizzazioni sindacali FILTA, FILTEA e UILTA,

a conclusione del confronto per l'applicazione e l'interpretazione del conglobamento e riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale, sono state concordate le seguenti

NOTE ESPLICATIVE DEI CONTEGGI FORFETTARI CONCORDATI TRA UNIONTESSILE E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1. Modalità di calcolo per la ridefinizione di alcune percentuali che, nel ccnl 1991, erano riferite al solo "minimo contrattuale"

1.1 Turni a scacchi:

- percentuale fino al 31 dicembre 1995 = 3%
- percentuale dal 1° gennaio 1996 = 1,25% (1)

Livelli	Distribuzione percentuale	Minimi al 31.12.95 01.01.96	Media ponderata	Elemento retrib. nazionale dal	Media ponderata
5°	1,7	922.000		1.949.000	
4°	13,1	818.000		1.838.000	
3°	38,9	754.000		1.770.000	
2°	43,7	689.000		1.702.000	
1°	2,6	559.000		1.566.000	
			731.770		**1.746.930**

Formattato: Interlinea singola

Formattato: Interlinea singola

731.700 x 3% 1.746.930 = 1,25%

1.2 Cottimo:

- Percentuale fino al 31/12/95 = 7,5%.
- Percentuale dal 1/1/96 = 3,14% (2).

- 731.770 x 7,5% ¸ 1.746.930 = 3,14%.

1.3 Utilitari o volanti (ccnl 1991 abbigliamento):
- Percentuale fino al 31/12/95 = 18,75%.
- Percentuale dal 1/1/96 = 7,78% (3).

Assumendo la seguente distribuzione media degli operai del comparto abbigliamento:
- Al 2° livello = 45,1%.
- Al 3° livello = 40,5%.

———————

(1) - (2) - (3): Si ricorda che tale percentuale non verrà mai effettivamente applicata poiché rappresenta la base su cui effettuare il "riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione" di cui al punto 2 delle presenti note esplicative. La nuova percentuale effettica in vigore dall'1 gennaio 1996 è indicata nella tabella 2.2.

e facendo uguale a 100 il totale degli operai di 2° e di 3° livello, otteniamo:
- Al 2° livello = 52,69%.
- Al 3° livello = 47,31%.
- (754.000 x 47,31%) + (689.000 x 52,69%) = 719.750.
- (1.770.000 x 47,31%) + (1.702.000 x 52,69%) = 1.734.170.
- 719.750 x 18,75% ÷ 1.734.170 = 7,78%.

Le somme retributive sopra indicate (754.000, 689.000, 1.702.000 e 1.770.000) sono i valori medi ponderati dei minimi e dell'elemento retributivo nazionale calcolati per lo specifico comparto abbigliamento.

2. Riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale al fine di renderli comprensivi delle incidenze sugli istituti indiretti e differiti

2.1 Percentuali di retribuzione diretta corrispondenti alle varie voci di retribuzione indiretta e differita, convenzionalmente assunte:

tredicesima	1 + 12 = 8,33%
ferie	160 + 2080 = 7,69%
ex festività	32 + 2080 = 1,54%
riduzione di orario	52 + 2080 = 2,5%
festività	6 infrasettimanali x 8 ore = 48
	5 sabato/domenica x 6,66 ore = 33,3
	48 + 33,3 = 81,3 + 2080 = 3,91

T.F.R. 1 + 13,5 = 7,4%

Esempio

Se un determinato elemento retributivo è utile ai fini di tutti gli istituti indiretti e differiti, tale incidenza equivale al 31,37% dell'elemento stesso (31,37 = 8,33 + 7,69 + 1,54 + 2,5 + 3,91 + 7,4)

TABELLA 2.2.

ELEMENTO	% CCNL '91 IN VIGORE FINO AL 21.12.95	1E3sima 8,33 %	FERIE 7,69	EX FEST.' 1,54	ROL 2,5	FESTIVITA' 3,91	TFR 7,4%	NUOVA % STABILITA DALLE PARTI DAL 1.1.1996	% DI RIPROPORZ. CONCORD. E UTILIZZATA
1.Lavoro a squadre Notturno	1,05	SI	SI	SI	SI	SI	SI	1,05	31,37
2-Notturno in genere	33	SI	SI	SI	SI	SI	SI	44	33,33
3-per turni 66 a rotazione **Domenicale festivo**	33	parz.	parz.	parz.	parz.	parz.	SI	38	15,15
4-diurno	35	NO	NO	NO	NO	NO	SI	38	8,57
5-notturno **Straordinario/supplementare**	50	NO	NO	NO	NO	NO	SI	54	8
6-diurno	30	NO	NO	NO	NO	NO	parz.	45	12,50
7-%.straord. manc. rip., cont. erog lav. a squadre	30	NO	No	No	No	No	Si	40	33,33
8-diurno	40	No	No	No	No	No	parz.	45	12,50
9-notturno	50	No	No	No	No	No	parz.	56	12
10 % str. nott manc. rip.cont. erog. lav. a squadre	50	No	No	No	No	No	Si	61	22
11-festivo diurno	55	No	No	No	No	No	parz.	61	10,91
12-% staord. festivo diurno per mancato riposo, continuativamente erogato nel lavoro a squadre	55	NO	NO	NO	NO	NO	SI	67	21,82

Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola

f3-festivo notturno	60	NO	NO	NO	NO	NO	parz.	66	10
14.perc. str. fest. nott. manc. rip., cont. erog. lav. sq.	60	No	No	No	No	No	Si	72	20
15-cottimo	7,5 (3,14)	SI	Si	Si	Si	Si	Si	4,13	31,37
16-utilitari o volanti (CCNL Abb)	18,75 (7,78)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	10,22	31,37
17-flessibilità	12 o 15	NO	No	No	No	No	No	12/15	-
18-turni a scacchi	3 (1,25)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	1,64	31,37
19-indennità cassa maneggio denaro	6	NO	NO	NO	NO	NO	NO	6	-
20-maggiorazione lavoro discontinui (art. 51, sez. seconda, 4° co.)	35	parz.	parz.	parz.	parz.	parz.	SI	38	8,57

Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola

NOTE ALLA TABELLA 2.2

A) I "SI" e "NO" riportati alle colonne da 2 a 7 indicano per ciascun elemento aggiuntivo della retribuzione contrattuale nazionale previsto dal CCNL 1991 gli effetti sugli elementi della retribuzione indiretta e differita (13a, ferie, ecc.). L'indicazione "parz." significa che l'eventuale incidenza, controversa, sull'elemento indiretto o differito è stata valutata convenzionalmente e determinata forfettariamente dalle parti stipulanti.

B) Le nuove maggiorazioni individuate con decorrenza 1° gennaio 1996 (col. 8) per gli elementi retributivi dal n. 6 al n. 14 (straordinario/supplementare) comprendono l'incidenza sulla retribuzione indiretta e differita anche delle quote retributive erogate a compenso del lavoro straordinario/supplementare. Il risultato è stato ottenuto applicando la percentuale di riproporzionamento alla base 100, oltrechè alle maggiorazioni del CCNL 1991. Esempio riguardante l'elemento retributivo n. 7 (100+30) + 7,4% = 139,62 arrotondato a 40%.

C) Le percentuali di maggiorazione indicate tra parentesi (col.1) per gli elementi retributivi n. 15, 16 e 18 derivano dal conglobamento retributivo effettuato con decorrenza 1° gennaio 1996 e rappresentano la base su cui è stato operato il riproporzionamento.

D) Nelle nuove percentuali riproporzionate indicate alla colonna 8 sono compresi (laddove previsti dalla disciplina del CCNL 1991) gli effetti del cosiddetto "cumulo di maggiorazioni". Si tratta della norma in base alla quale le maggiorazioni per lavoro notturno domenicale/festivo e straordinario dovevano essere calcolate anche sulla percentuale dell'1,05% di maggiorazione per lavoro a squadre.

Le parti stipulanti hanno superato tale norma, in coerenza con la semplificazione operata, ed hanno tenuto conto dei suoi effetti retributivi nell'ambito della forfettazione generale e degli arrotondamenti finali delle percentuali.

3. Criteri per effettuare i riproporzionamenti a livello aziendale

In talune circostanze, a livello aziendale, potrebbe rendersi necessaria l'effettuazione di ulteriori riproporzionamenti.

Si espongono di seguito i tre casi che ricorrono più frequentemente, ed i criteri da utilizzare per i relativi riproporzionamenti.

Si precisa che nei primi due casi il riproporzionamento è obbligatorio, poiché sono in discussione elementi aggiuntivi della retribuzione nazionale, quali le maggiorazioni.

Nel terzo caso invece, il riproporzionamento non è strettamente necessario; esso può essere effettuato alle condizioni previste dalla "Disposizione applicativa per il livello aziendale" dell'art. 9 ter, norma transitoria 2 (intesa tra azienda e RSU ed assenza di oneri o vantaggi per entrambe le parti).

Caso A - Quattordicesima mensilità erogata con gli stessi criteri della tredicesima

Nell'ipotesi in cui si intenda mantenere in atto la quattordicesima, si rende

indispensabile un ulteriore riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale, al fine di evitare un doppio sistema di calcolo delle retribuzioni (effetti sulla tredicesima già considerati all'atto dell'erogazione delle singole maggiorazioni; effetti sulla quattordicesima da computare secondo le vecchie regole contrattuali).

A questo fine, gli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale previsti fino al 31 dicembre 1995:

lavoro a squadre	1,05%
notturno	33%
cottimo	3,14%
utilitari o volanti	7,78%
turni a scacchi	1,25%

dovranno essere rivalutati, oltrechè delle percentuali definite alla colonna 9 della tabella 2.2 delle presenti note esplicative, di un ulteriore 8,33% (1÷12).

Esempio per la percentuale di notturno:

(33% x (33,33% + 8,33%)) + 33% = 46,75%

Nel caso particolare di "notturno nel 6'6 a rotazione" la percentuale che comprende gli effetti sulla quattordicesima è pari al 38,8% ed è così ottenuta:

- La mensilità aggiuntiva comporta un ricarico dell'8,33%.
- Nel caso di "notturno in genere", la percentuale del 33% viene pertanto incrementata di un ulteriore 8,33% al fine di comprenderne gli effetti sulla quattordicesima.
- Nel caso di "notturno per il 6'6 a rotazione" l'incidenza sugli istituti indiretti e differiti non è piena, bensì individuata forfettariamente dalle parti stipulanti nella misura del 15,15%.
- Parte di tale incidenza è riferita al TFR (7,4%). Quindi si può dire che il 7,75% (15,15% - 7,4% = 7,75%) rappresenta il totale del ricarico riferito a tutti gli istituti indiretti e differiti individuati dalle parti ad eccezione del TFR (cioè tredicesima mensilità, ferie, festività, ex festività e riduzione di orario).
- La percentuale che corrisponde a 7,75% nel "notturno in genere" è pari a 25,93% (33,33% - 7,4% = 25,93%). La mensilità aggiuntiva (8,33%) rappresenta il 32,12% del totale dei ricarichi escluso il TFR (8,33% x 100 : 25,93% = 32,12%).
- Quindi, in analogia col "notturno in genere", si può affermare che la mensilità aggiuntiva comporta, nel "notturno 6'6 a rotazione" un ricarico del 2,49%, così ottenuta: 7,75% x 32,12% = 2,49%. Tale valore rappresenta la percentuale di ricarico della maggiorazione "notturno 6'6 a rotazione", per tener conto degli effetti della maggiorazione stessa sulla quattordicesima mensilità.

In conclusione:

- (33% x (15,15% + 2,49%)) + 33% = 38,82% arrotondato a 38,8%.
- 38,8% è la percentuale di lavoro notturno da corrispondere ai lavoratori addetti

a turni 6x6 a rotazione nelle aziende in cui sia in atto la quattordicesima mensilità. Nella percentuale del 38,8% sono compresi gli effetti sulle retribuzioni indirette e differite contrattuali e di legge, e gli effetti sulla quattordicesima.

Pertanto, la percentuale del 2,49, riferibile alla quattordicesima, è stata individuata forfettariamente dalle Parti in analogia a quanto concordato per la tredicesima.

Gli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale diversi da quelli sopra citati, non sono ulteriormente rivalutabili in quanto le parti stipulanti a livello nazionale non li hanno ritenuti utili ai fini della tredicesima mensilità.

Caso B - Azienda che ha adottato percentuali di maggiorazione superiori a quelle contrattuali nazionali; esempio: notturno al 40% anziché al 33%

Si fa riferimento alla I Disposizione Applicativa di cui al paragrafo i) "conglobamento e riproporzionamento" del CCNL 1995. Le percentuali di riproporzionamento individuate dalle parti nazionali (colonna 9 della tabella 2.2 delle presenti note) saranno applicate sulla percentuale convenuta in azienda. Nell'esempio specifico, il riproporizionamento del 33,33% sarà applicato al 40%, dando origine alla nuova percentuale del 53,33%.

Caso C - Emolumento aziendale erogato mensilmente per 13 mensilità e considerato utile per tutti gli istituti indiretti e differiti

In conformità alle disposizioni contrattuali nazionali, è possibile convertirlo in un emolumento mensile erogabile per sole 12 mensilità (con le modalità in atto aziendalmente), comprensive di tutti gli effetti su tredicesima, ferie, ex festività, riduzione di orario, festività. A tal fine si applica la norma transitoria 2 dell'art.9 ter p.9 del CCNL 1995. L'importo mensile dovrà essere maggiorato delle stesse percentuali individuate forfettariamente dalle parti nazionali:

tredicesima	8,33%
ferie	7,69%
ex festività	1,54%
ROL	2,5%
festività	3,91%
TFR	7,4%
TOTALE	31,37%

In tal caso, l'emolumento non dovrà più essere corrisposto, oltrechè sulla tredicesima, anche nei casi di assenza per ferie, ex festività, riduzione di orario, inoltre non sarà considerato ai fini del TFR. In alternativa è possibile, ad esempio, maggiorare l'emolumento della sola percentuale dell'8,33 riferita alla tredicesima. In tal caso la somma in questione sarà corrisposta per sole 12 mensilità, ma verrà pagata nei casi di assenza per ferie, riduzione di orario, festività ed ex festività; sarà inoltre utile il TFR.

ALLEGATO N. 6

ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Roma, 31 marzo 1995

tra

la Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria - CONFAPI, rappresentata dal presidente Alessandro Cocirio, dal vice presidente Mario Jacober, assistiti dal direttore generale Sandro Naccarelli, dal responsabile delle relazioni industriali Giuseppe Florio, dal responsabile dell' ufficio formazione Armando Occhipinti e da una commissione composta dai signori Silvana Ferrari, Silvo Fortuna, Maria Grimaldi, Alberto Passerotto, Francesco Petringa, Marino Pozzi, Giovanni Quinteri, Alessandro Varino, Luciano Veronesi

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Cofferati e dai Segretari Confederali Alfiero Grandi e Walter Cerfeda con l'assistenza di Paolo Inghilesi, Gabriella Liberati e Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL, rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Augusto Giorgioni e Pasquale Inglisano;

la Unione Italiana del Lavoro - UIL, rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza e dai Segretari Confederali Silvano Veronese e Carlo Fabio Canapa con l'assistenza di Franco Lago, Carmelo Prestileo e Massimo Visconti dei Servizi Confederali Industria - Artigianato e Mercato del Lavoro

è stato firmato il presente Accordo interconfederale a valere per le piccole e medie imprese associate alla CONFAPI e per i lavoratori delle imprese suddette.

Formazione professionale

CONFAPI e CGIL, CISL e UIL convengono che la formazone professionale debba ricoprire sempre più un posto di primo piano in un moderno sistema economico, produttivo e sociale di un paese.

Infatti i continui cambiamenti economici, tecnologici e demografici richiedono adeguamenti culturali per una migliore valorizzazione delle risorse umane, agaranzia della difesa della professionalità dei lavoratori e dello sviluppo delle occasioni di lavoro, e per un accrescimento del grado di competitività, anche internazionale, delle imprese.

Le Parti nel rilevare che la vigente legislazione in materia non assicura un'adeguata qualità della formazione professionale, ritengono che:

- La formazione professionale non sia un fatto puramente economico, ma anche sociale e di primaria importanza.

- L'impegno comune, in questa fase di riforma, sia quello di incrementare le occasioni di intese e rivendicare un ruolo importante, come parti sociali, per contribuire a trovare rimedio alla carenza che si è venuta a creare.
- Sia importante intervenire sulle pubbliche istituzioni per contribuire fattivamente allla realizzazione congiunta di un disegno strategico unitario per la revisione dell'attuale sistema normativo che regola la formazione professionale.
- In sintonia con gli indirizzi dettati dagli organi comunitari e nazionali preposti alla formazione professionale si faoriscano ulteriormente le occasioni di collaborazione congiunta, anche in base a qanto definito sia nel presente accordo sia nel precedente acordo, soprattutto con l'istituzione effettiva e il completamento degli organismi paritetici regionali in tutto il territorio nazionale.

1. Comitato nazionale di concertazione della formazione professionale

Nel prendere atto di un opinione oramai già diffusa e conforme sulla necessità di un'immediata revisione della legge quadro sulla formazione professionale, anche CONFAPI e CGIL-UIL sollecitano congiuntamente un pronto intervento legislativo atto a favorire un processo che modifichi i sistemi formativi in termini di qualità, di omogeneità su tutto il territorio nazionale e di integrazione tra scuola e mondo del lavoro, anche ai fini dell'orientamento e, non ultimo, anche alla luce dei nuovi indirizzi dettati in sede comunitaria.

In tal senso le parti considerano necessario creare un organismo nel quale istituzioni e parti sociali possano esercitare sistemi formativi, secondo criteri di qualità per rispondere alle esigenze del comparto produttivo e del lavoro con particolare riferimento ai finanziamenti, agli squilibri territoriali dell'offerta, e all'evidente divario qualitativo e quantitativo rispetto ai partner europei.

In questo ambito le Parti concordano sull'importanza di istituire un comitato nazionale di concertazione, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, che coordini la politica della formazione in Italia e che preveda inoltre la partecipazione delle Istituzioni di pertinenza, come Ministero dell'Università e Ricerca Scientifica, Ministero Pubblica Istruzione, Ministero dell'Industria, Commercio ed Agricoltura, Regioni e Parti sociali.

In tal senso le Parti si adoperano a:

- Sensibilizzare le istituzioni preposte per favorire la costituzione del suddetto comitato con l'impegno di contribuire alla guida dell'organismo con indicazioni mirate sulle politiche formative e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche destinate.
- Attivare, come Comitato di Concertazione, le Commissioni già previste dalla Conferenza nazionale sulla formazione professionale del febbraio '92 per la definizione degli standard formativi, della certificazione dei percorsi formativi, dei criteri di accreditamento dei Centri di formazione professionale.

2. Riforme legislative e provvedimenti amministrativi
Nel quadro delle indicazioni sueposte le parti ritengono urgente:

Finanziamenti
- Riformare la legge quadro sulla formazione professionale 21 dicembre 1978, n. 845 in direzione del coordinamento/integrazione dei diversi sistemi formativi, dello sviluppo della formazione di secondo livello e del post-diploma, della formazione continua, delle politiche attive del lavoro indirizzando le risorse finanziarie verso servizi effettivamente rispondenti alle esigenze reali dei lavoratori e delle aziende nei termini precedentemente indicati;
- Dare pronta attuazione alla legge 12 novembre 1988, n. 492 riferita ai piani di innovazione dei sistemi formativi predisposti dalle regioni; per questo le parti ritengono opportuno che si realizzi – al di là delle capacità autonome di finanziamento che tali organismi saranno in grado di sviluppare – una modifica della vigente legislazione al fine di utilizzare le attuali risorse, pari al gettito originato anche dal prelievo di parte di esso, per il finanziamento dell'attività degli enti bilaterali nell'ambito di una legislazione capace di realizzare, anche nel nostro Paese, un vero sistema di formazione continua.
- Adeguare efficacemente l'utilizzo dei fondi comunitari ai reali fabbisogni dei lavoratori e delle imprese.

Scuola
- Riformare il sistema scolastico di base in modo che favorisca l'orientamento e il raccordo tra istruzione e lavoro. A questo scopo le parti si impegnano a sviluppare e qualificare congiuntamente gli stage riconosciuti dall'art. 9, comma 14 e segg. della legge 19 luglio 1993, n. 236 ed eventuali successive modificazioni;
-Innalzare l'età della scuola dell'obbligo con una coerente riforma della scuola secondaria superiore.

Mezzogiorno
- Avviare un piano di intervento specificatamente mirato a superare i gravi squilibri, ritardi, sprechi dei sistemi formativi nel Mezzogiorno.

Università
- Far svolgere all'Università un ruolo sempre più strategico nel sistema formativo integrato nazionale.
- Migliorare l'attuale situazione universitaria contribuendo ad ottimizzare le risorse impiegate per ridurre gli sprechi, intesi non solo nell'ambito economici bensì anche come risorse umane.

- Rafforzare la presenza delle università sul mercato con l'obiettivo primario di formare figure professionali altamente qualificate e rispondenti alla nuova domanda del sistema impresa.
- Istituire le lauree brevi a condizione che siano armonizzate con l'effettiva domanda di figura professionali intermedie e con il post-diploma della secondaria e dei sistemi regionali.

3. Formazione in alternanza per apprendistato, contratti di formazione lavoro, stage formativi ed orientamento

Le Parti ritengono necessario un riordino complessivo dei sopraccitati istituti contrattuali dell'alternanza con nuove legislazioni specifiche.

In particolare:

a) per l'apprendistato le parti si impegnano a richiedere una riforma che ne ridefinisca le caratteristiche, ne preveda l'utilizzo per le fasce più giovani e ne incentivi la parte formativa attraverso i moduli formativi stabiliti da parte degli Enti bilaterali regionali, i quali provvederanno insieme alle Regioni anche alla certificazione della realizzazione dell'attività formativa quale condizione della fiscalizzazione degli oneri sociali.

Tutto ciò può consentire la riattualizzazione dell'Istituto in armonia con le normative degli altri Paesi europei.

b) Per il contratto di formazione e lavoro le parti ritengono che possa ancora costituire uno dei principali strumenti di formazione in alternanza e conseguentemente di incentivazione all'occupazione.

Difatti lo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta, in particolare nelle piccole e medie aziende, una imprescindibile esperienza per una completa acquisizione di professionalità specifica.

Le Parti si impegnano pertanto a richiedere il miglioramento dei benefici contributivi per le aziende che effettuino la formazione, opportunamente certificata, ai sensi del presente accordo.

c) Per gli stage formativi le Parti auspicano la piena attuazione di quanto previsto dai commi 14, 15, 16, 17 e 18 dell'articolo 9 della legge 19 luglio 1993, n. 236, con una sollecita definizione dei criteri per la stipula delle convenzioni sulle modalità di svolgimento dei rapporti di stage in base al protocollo di intesa già sottoscritto dalle parti stipulanti ed allegato al presente accordo.

d) Per l'orientamento le Parti ritengono necessario che le istituzioni preposte ed i privati coinvolti contribuiscano concretamente al riassetto di un sistema più omogeneo e funzionale per la formazione e l'informazione dell'orientamento stesso.

In particolare l'alternanza rappresenta un valido raccordo per costruire un reale ponte tra il mondo della formazione e quello dell'impresa.

Per l'orientamento, quindi, le parti richiedono una nuova legge quadro che valorizzi in un contesto integrato sia l'orientamento scolastico che quello professionale, con un attivo coinvolgimento delle Parti sociali stesse.

4. Formazione continua

Le Parti si impegnano a sostenere la valorizzazione del dialogo sociale e la valorizzazione delle risorse anche per la formazione continua nel nuovo regolamento dei fondi strutturali della CEE.

Le Parti altresì condividono l'attenzione che la CEE rivolge alle PMI e si impegnano a concordare posizioni comuni in tutte le parti delle procedure dei fondi strutturali e dei programmi comunitari.

Preso atto della rapidità delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, delle professionalità e della flessibilità della prestazione, le parti intendono favorire lo sviluppo di capacità più vicine alle esigenze delle piccole e medie aziende industriali con un sistema di formazione che adegui le professionalità dei lavoratori alle nuove tecnologie introdotte in azienda.

Quanto sopra presuppone un diverso quadro legislativo, anche in ambito comunitario, e pone problemi di organizzazione, di programmi, di docenti e di risorse disponibili, le cui soluzioni, con le diverse articolazioni, devono tenere conto delle specificità delle piccole e medie imprese.

A tale riguardo diventa significativa la realizzazione di un vero e proprio sistema integrato della formazione continua per:

- Monitorare i fabbisogni e le tendenze emergenti della formazione per essere sempre pronti ad intervenire sui cambiamenti.
- Aggiornare i modelli formativi nell'ambito dei diversi contesti territoriali, professionali e di classi di utenza.
- Conoscere i punti di incontro tra domanda ed offerta formativa dei lavoratori occupati, favorendo altresì gli interventi di politica attiva in tal senso.
- Promuovere interventi formativi nei confronti delle fasce deboli, delle donne, dei lavoratori in cassa integrazione e in mobilità.

Nel condividere l'atteggiamento che la CEE mostra nei confronti della PMI, parte preponderante del tessuto economico europeo e serbatoio per la creazione di nuovi posti di lavoro, le Parti si adoperano per favorire e promuovere concretamente azioni di formazione per lo sviluppo della PMI.

In definitiva il nuovo modello integrazione di formazione continua deve essere in grado di realizzare percorsi strutturati di formazione finalizzati:

- Al fine di favorire l'aggiornamento professionale dei lavoratori a fronte delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi produttivi e ad offrire occasioni di reimpiego ai lavoratori in mobilità.
- Allo sviluppo, al recupero ed al ripristino delle potenzialità dei singoli lavoratori.



- Allo sviluppo delle capacità di discernimento e di scelta del singolo lavoratore.
- All'incremento delle capacità delle conoscenze e delle abilità lavorative.
- Le parti si impegnano a definire congiuntamente progetti di formazione continua ai vari livelli, a partire da quello aziendale, anche al fine di utilizzare i contributi pubblici previsti dall'art. 9 della legge 19 luglio 1993, n. 236.

5. Enti bilaterali

Le Parti convengono di costituire organismi a livello nazionale e regionale con il fine di offrire il proprio contributo attivo di proposta e di progetto nel campo dell'orientamento professionale, della formazione continua e in alternanza e delle politiche di riqualificazione professionale finalizzate al reimpiego dei lavoratori.

Nel quadro di una riforma del sistema di formazione professionale, le Parti convengono di intervenire sul Parlamento e sul Governo al fine di attribuire a tali organismi un ruolo organico e integrato con il sistema di formazione professionale.

Tali organismi dovranno essere finalizzati, oltre che dagli apporti delle Parti, da un apposito Fondo Nazionale che utilizzi le risorse interne e internazionali che si renderanno disponibili.

Nell'ambito della stipula del presente accordo le parti costituiranno l'Ente nazionale bilaterale secondo i contenuti di cui all'allegato Statuto-Regolamento.

Altresì verrà costituito in ogni Regione un Ente bilaterale regionale i cui compiti e funzioni sono definiti dall'allegato Statuto-Regolamento.

Allegato 1

Protocollo d'intesa sui criteri per la stipula delle convenzioniper l'attivazione di stages in azienda ex lege 19 luglio 1993, n. 236, art. 9, commi 14-18.

Ferme restando le altre tipologie di esperienze di orientamento e di formazione in azienda e di tirocinio pratico, previste dalla normativa vigente, le esperienze in azienda finalizzate ad agevolare le "scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro", di cui alla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 9, commi 14-18, si realizzano secondo i criteri appresso riportati.

1. Stage di cui al comma 16, lettera a)

1.1. Beneficiari

- Studenti delle scuole secondarie superiori.
- Allievi di corsi di F.P. e soggetti in formazione continua.
- Studenti universitari.

1.2. Durata

Non superiore ai due mesi.

1.3. Strutture di avviamento
- Organismi di formazione e/o di orientamento.
- Istituti scolastici, provveditorati agli studi, università.

1.4. Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni
Titolari delle strutture di provenienza degli stagiaires e responsabile dell'Azienda, all'uopo delegato. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, la convenzione può essere stipulata tra il titolare della struttura di provenienza degli stagiaires e l'associazione territoriale di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.
È ammessa la stipula di convenzioni "quadro" a livello territoriale tra i soggetti istituzionali e le associazioni datoriali interessate.

1.5. Modalità di svolgimento
L'esperienza deve:
- Essere collegata all'indizzo formativo seguito.
- Svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.
- Essere rivolta a far conoscere l'organizzazione, le procedure del lavoro e le tecnologie impiegate.

1.6. Contenuto delle convenzioni
Nella convenzione devono risultare le seguenti indicazioni:
a) Le Parti stipulanti.
b) Il numero massimo di stagiaires previsto.
c) L'indirizzo di studio o il corso di formazione seguito.
d) Le finalità ed i contenuti dello stage.
e) Le modalità di svolgimento dello stage;
- periodo previsto.
- Settori.
- Assistenza da parte dell'incaricato dell'azienda e del responsabile designato dalla struttura di provenienza degli stagiaires con funzioni di tutor.
f) La dichiarazione che.
- Gli stagiaires non possono essere adibiti a funzioni lavorative non coerenti con il perseguimento degli obiettivi del progetto e saranno affiancati da un operatore dipendente o dal titolare dell'azienda stessa.
g) Le modalità per l'individuazione del tutor quale responsabile didattico ed organizzativo delle attività.
h) La sottoscrizione delle parti stipulanti.

l) L'autorizzazione del genitore esercente la patria potestà, da allegare alla convenzione, nel caso di persone minorenni.
l) Gli impegni dell'azienda.
- Copertura assicurativa INAIL e responsabilità civile per gli stagiaires.
- Designazione dell'incaricato dell'azienda.
- Rilascio dell'attestato di frequenza.
m) Gli impegni degli allievi.
- Riservatezza riguardo alle conoscenze acquisite sui programmi ed organizzazione dell'impresa.
- Obbligo di frequenza e osservanza degli orari e del rispetto dell'ambiente di lavoro.
n) Gli impegni della struttura di provenienza degli stagiaires.
- Trasmissione di copia della convenzione all'Ispettorato provinciale del lavoro ed alle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria territoriali.
- Designazione del "tutor" incaricato di seguire lo svolgimento dello stage e di valutarne i risultati.
- Eventuale contributo per la copertura degli oneri assicurativi e di ulteriori costi a carico dell'azienda.
- Eventuale breve formazione e/o informazione degli incaricati dell'azienda sui loro compiti, sulle finalità dello stage e sul raccordo tra formazione ed azienda.

2. Stage di cui al comma 16, lettera b)
2.1. Beneficiari
- Utenti che hanno concluso l'iter formativo compresi i corsi di laurea.
- Utenti che hanno interrotto l'iter formativo.
- Soggetti in attesa di occupazione (lavoratori inoccupati, disoccupati, mobilità).
Tali soggetti devono essere inseriti in progetti di orientamento e/o formazione.

2.2. Durata
Non superiore ai tre mesi.

2.3. Strutture di avviamento
- Organismi di formazione e/o di orientamento.
- Uffici periferici del Ministero del lavoro (UPLMO-SCICA.
- Istituti di istruzione secondaria superiore, Provveditorati agli studi, Università d'intesa con la regione o provincia autonoma.

2.4. Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni
Valgono le indicazioni di cui al punto 1.4.

2.5 Modalità di svolgimento
L'esperienza deve:
- essere collegata al progetto di orientamento e/o formazione seguito;
- svolgersi in specifico ruolo o ambito lavorativo;
- essere rivolta a far conoscere un determinato processo produttivo.

2.6. Contenuto delle convenzioni
Valgono le indicazioni di cui al punto 1.6.

3. Stage di cui al comma 16, lettera b-bis
3.1. Beneficiari
- Utenti con diploma di istruzione secondaria superiore frequentanti corsi post-secondari di perfezionamento o specializzazione.

3.2. Durata
La legge non prevede una durata massima, pertanto essa va definita in sede di convenzione con l'azienda.

3.3. Strutture di avviamento
Istituzioni scolastiche.

3.4. Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni
Valgono le indicazioni di cui al punto 1.4.

3.5. Modalità di svolgimento
L'esperienza deve:
- Essere collegata al corso di specializzazione o perfezionamento seguito.
- Essere mirata a maturare un'esperienza operativa coerente con gli obiettivi del corso.

3.6. Contenuto delle convenzioni
Nelle convenzioni o accordi tra Amministrazione scolastica o singole scuole e le Regioni interessate, previsti dal comma 16 lett. b-bis, saranno definiti gli aspetti essenziali per lo svolgimento dello stage.
Le suddette convenzioni o accordi dovranno in ogni caso prevedere:
- Le modalità per l'individuazione del tutor.
- La dichiarazione che l'esperienza pratica sarà correlata all'obiettivo del corso.
- L'obbligo della copertura assicurativa.

In assenza delle suddette previsioni trovano applicazione, in quanto compatibili, le indicazioni di cui alla lettera 1.6.

4. Procedure di avviamento agli stages

Per quanto concerne le procedure di avviamento agli stages previsti dal comma 16 lettera a-b e b-bis, le strutture citate ai punti 1.3, 2.3 e 3.3 provvedono a:

- Acquisire la dichiarazione aziendale che sono state sentite le rappresentanze sindacali indicate al comma 14.
- Individuare i partecipanti da proporre ai datori di lavoro dichiaratisi disponibili.
- Comunicare all'Ispettorato del lavoro, alla Commissione Regionale per l'impiego e alla Regione o Provincia Autonoma competenti l'elenco dei partecipanti e delle aziende ospitanti.

5. Fase transitoria

I criteri definiti con la presente direttiva non trovano applicazione nei confronti delle attività, oggetto della disciplina legislativa di cui all'art. 9 commi 14-18, legge 19 luglio 1993, n. 236, che siano in corso di svolgimento ovvero in fase di avviamento alla data della sua emanazione.

Allegato 2

Ente bilaterale nazionale

Nel quadro della riforma del sistema della formazione professionale in atto nel Paese, le parti, con la costituzione di un organismo paritetico nazionale in rete con quelli regionali intendono attivare un processo di comunicazione tra il sistema delle piccole e medie imprese e quello della istruzione e della formazione professionale.

In tal senso le parti ritengono necessario che sia riconosciuto un ruolo significativo ai suddetti organismi paritetici per meglio rispondere, in termini di efficacia ed efficienza, alle logiche per un armonico sviluppo di azioni formative atte ad un effettivo e reale fabbisogno per imprese e lavoratori.

Pertanto CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, condividono l'opportunità di costituire, ai sensi dell'art. 36 del c.c. e seguenti, un organismo che ha il fine di svolgere attività di promozione nel campo della formazione, igiene, sicurezza, prevenzione infortuni, tutela dell'ambiente e della mobilità dei lavoratori.

Questo organismo viene chiamato "ente nazionale per la formazione professionale e ambiente CONFAPI/CGIL-CISL-UIL" - ENFEA, di seguito denominato Ente.

Più in particolare i compiti di questo Ente sono:

- Elaborare progetti pilota per la formazione e l'ambiente nonché per le iniziative formative antinfortunistiche di cui al D.lgs 19 settembre 1994, n. 626, su

indicazione delle parti, da attuare con finanziamenti pubblici e comunitari e da effettuarsi sia per i lavoratori da assumere con C.F.L., nell'ambito della formazione prevista dal presente accordo, sia per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dal citato D. Lgs.

- Sviluppare ricerche sui fabbisogni formativi delle piccole e medie aziende e dei lavoratori, con particolare riferimento alle nuove professionalità richieste dall'innovazione tecnologica.
- Verificare ed individuare i principali problemi relativi ai rischi occupazionali lavorativi e ambientali nel settore delle PMI.
- Confrontare e specificare in merito al quadro normativo comunitario e nazionale vigente, in recepimento e in definizione, al fine di promuovere iniziative nella elaborazione e nella gestione delle stesse.
- Avviare un confronto a livello europeo con le organizzazioni europee dei datori di lavoro e dei sindacati al fine di evidenziare quali soluzioni le parti abbiano individuato e pratichino nei diversi Paesi europei nell'affrontare le tematiche in oggetto per definire eventualmente proposte comuni da sottoporre alla Commissione CEE.
- Favorire lo sviluppo di strutture partecipative bilaterali articolare dal livello nazionale a quello territoriale al fine di promuovere la prevenzione dei rischi prodotti, lavorativi e ambientali nelle PMI.
- Garantire una partecipazione continuativa ed istituzionalizzata alla formulazione e all'attuazione delle normative in argomento.
- Elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'art. 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451, anche al fine della definizione del modello per la certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del CFL, come previsto dal comma 9 dello stesso articolo.
- Progettare modelli formativi sperimentali per aggiornamento e perfezionamento professionale per lavoratori occupati, per cassaintegrati, per disoccupati di lunga durata, per lavoratori in mobilità, per le donne e per i disabili, ricorrendo, anche a sostegno tecnico-progettuale, agli interventi di formazione continua prevista dai programmi dell'Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all'art. 9, comma 3 della legge 19 luglio 1993, n. 236) e regionale.
- Promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli Enti bilaterali regionali, finanziandolo con il contributo del Fondo Sociale Europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Sviluppo relativo all'Obiettivo in materia di "... formazione degli esperti delle Parti sociali".
- Dedicare una particolare attenzione al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività formative e all'utilizzo di tecnologie didattiche, come l'apprendimento a distanza, che consentano attività formative

flessibili e personalizzate.

- Coordinare le attività degli Enti Regionali onde favorire un'articolazione funzionale dei compiti.
- Analizzare e diffondere, a livello nazionale, i modelli elaborati dagli Enti Regionali.
- Promuovere la nascita degli Enti Regionali nell'insieme del territorio nazionale.

Gli Enti Regionali trasmetteranno all'ENFEA, con periodicità semestrale, una relazione sull'andamento delle attività in corso di effettuazione, in modo da consentire all'ENFEA di presentare un rapporto periodico sull'insieme delle iniziative realizzate.

In relazione alle finalità suepose, l'ENFEA può compiere ogni operazione mobiliare ed immobiliare, accedere a finanziamenti, assumere il personale necessario per l'attuazione delle finalità e per la gestione tecnica ed amministrativa e svolgere qualunque attività comunque diretta o connessa ai fini indicati.

L'ENFEA ha sede in Roma ed ha durata coincidente con il rispetto delle obbligazioni assunte ai sensi del presente Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL ed eventuali rinnovi.

L'ENFEA riconosce come proprie articolazioni territoriali con distinta soggettività giuridica e con autonomia patrimoniale, finanziaria ed amministrativa, gli Enti Regionali costituiti dalle Associazioni territoriali aderenti alla CONFAPI ed alle strutture territoriali CGIL-CISL-UIL, che sono tenute ad adottare lo statuto conforme a quello dell'Ente nazionale.

Per l'attuazione concreta delle iniziative di cui sopra, l'Ente bilaterale nazionale usufruirà delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di segreteria, messe a disposizione dalla CONFAPI.

L'ENFEA non ha fini di lucro e non distribuisce utili.

Gli eventuali avanzi di gestione alla fine di ogni esercizio saranno utilizzati negli esercizi successivi e destinati ai fini dell'ENFEA.

Il patrimonio dell'ENFEA è costituito dai contributi dei soci, da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati, nonché dagli eventuali proventi dell'impiego delle risorse disponibili.

L'ENFEA risponde delle obbligazioni assunte ai sensi dell'art. 38 del c.c. con il fondo comune. I creditori dell'ENFEA hanno l'onere di escutere il patrimonio sociale preventivamente alla proposizione dell'azione nei confronti dei soggetti obbligati ai sensi dell'art. 38 del c.c.

L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di ogni anno ed il bilancio predisposto dal Presidente, nei termini sottospecificati, è esaminato dal Collegio dei revisori dei conti che ne riferisce al Consiglio.

Gli organismi pubblici che operano nel campo della formazione possono

richiedere l'adesione all'ENFEA.
L'adesione e le modalità di partecipazione sono deliberate dal Consiglio all'unanimità.
Le organizzazioni imprenditoriali e sindacali che ne facciano richiesta possono aderire all'ENFEA per la durata di un anno salvo riconferma, e l'adesione, le modalità di partecipazione e la successiva conferma sono deliberate all'unanimità dal Consiglio.
Gli organi di gestione dell'ENFEA sono:
- Il Presidente.
- Il Vice presidente.
- Il Comitato direttivo.
- Il Consiglio generale.
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Consiglio generale è composto da 12 membri di cui 6 nominati dalla CONFAPI e 6 dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL mentre il Comitato direttivo è composto da 6 membri di cui tre nominati dalla CONFAPI e 3 dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL all'interno del Consiglio generale.
I consiglieri possono essere sostituiti dalle Confederazioni designatarie con altri consiglieri in qualsiasi momento e senza necessità di motivazione.

Il Consiglio generale
a) Approva i programmi di attività, il piano delle iniziative dirette all'attuazione degli scopi sociali ed il bilancio preventivo.
b) Effettua le operazioni immobiliari necessarie per l'attività dell'Ente.
c) Approva il bilancio consuntivo e le rendicontazioni (presentate almeno 15 giorni prima ai soci).
d) Delibera la richiesta dei finanziamenti pubblici e stipula convenzioni con i centri di formazione professionale presso i quali deve svolgersi l'attività dei corsi dell'Ente.
e) Delibera in merito alla pianta organica del personale ed ai rapporti di collaborazione e consulenza, stabilisce gli emolumenti delle prestazioni professionali e le retribuzioni del personale.

Il Comitato Direttivo
1) Stipula accordi, convenzioni e contratti con Enti Pubblici e Enti e società private, università e centri di formazione e di studio e con esperti.
2) Delibera sulle richieste sia di adesione degli organismi di cui all'art. 5.
3) Riconosce gli Enti bilaterali regionali di cui all'art. 5.
4) Delega, ove necessario, compiti particolari a singoli consiglieri.
5) Effettua il coordinamento degli Enti bilaterali regionali per quanto attiene il

perseguimento delle finalità istituzionali.

6) Può decidere le occasioni nelle quali gli impegni di spesa debbano essere effettuati dal Presidente solo dopo aver sentito il Vice presidente.

Il Consiglio effettua il coordinamento degli Enti bilaterali regionali per quanto attiene il perseguimento delle finalità istituzionali.

Il Consiglio si riunisce almeno una volta all'ano e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei consiglieri; il Comitato Direttivo si riunisce di norma 4 volte all'anno e ogniqualvolta il Presidente lo ritenga opportuno.

Le modalità di convocazione del Consiglio e del Comitato vengono deliberate all'unanimità in occasione della prima riunione del Consiglio Generale.

Per la validità delle riunioni del Consiglio Generale è necessaria la presenza dei 7/12 dei componenti, presenti o per delega purché siano rappresentati tutti i soci. E per la validità delle riunioni del Comitato Direttivo è necessaria la presenza di almeno 4 componenti purché siano rappresentati tutti i soci.

Le deliberazioni di cui alle lettere A-B-C-D-E ed ai punti 1, 2, 3, 4, 5, sono prese all'unanimità dei voti dei componenti presenti.

Le deliberazioni di cui al suddetto punto E sono prese a maggioranza dei due terzi dei votanti presenti o per delega.

Il Presidente è nominato dalla CONFAPI tra i propri rappresentanti nell'ENFEA. Il Vice Presidente è nominato dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL tra i propri rappresentanti nell'ENFEA.

Il Presidente è il legale rappresentante dell'ENFEA e:

- Convoca, sentito il Vice Presidente, le riunioni del Consiglio e del Comitato Direttivo e ne presiede i lavori.
- Sovraintende, in collaborazione con il Vice Presidente, all'applicazione del presente Statuto.
- Da esecuzione, sentito il Vice Presidente, alle deliberazioni del Consiglio Generale e del Comitato Direttivo.

In caso di sua assenza o impedimento le sue funzioni vengono assunte dal Vice Presidente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, ove necessario ai sensi di legge, è composto da 1 Presidente nominato dalla CONFAPI, 2 revisori effettivi e 2 supplenti, nominati pariteticamente dalle parti.

È compito dei Revisori dei Conti:

- Vigilare e controllare la gestione amministrativa dell'ENFEA.
- Redigere la relazione sul conto consuntivo da presentare all'approvazione del Consiglio.

Il recesso di uno dei soci comporta lo scioglimento dell'ENFEA.

Il recesso ha effetto trascorsi 12 mesi dalla comunicazione al Consiglio trasmessa per raccomandata.

In caso di scioglimento il Consiglio di Amministrazione delibera le modalità di liquidazione e la devoluzione del patrimonio risultante, dedotto il rimborso del capitale e delle anticipazioni versate dai soci, rivalutati in base agli interessi legali.

Allegato 3

Enti bilaterali regionali

Gli Enti bilaterali regionali, a fronte della copertura economica e di apporti da parte degli Enti pubblici, anche internazionali, articoleranno le loro attività, a titolo esemplificativo, secondo le seguenti aree di intervento:

- Attuazione di modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratti di formazione definiti in sede nazionale.
- Indicazione alle imprese di strutture idonee per la formazione teorica.
- Promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente nazionale, di modelli formativi per l'aggiornamento ed il perfezionamento di specifiche figure professionali.
- Promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente nazionale, di modelli formativi dei corsi di formazioni per le c.d. fasce deboli del mercato del lavoro (immigrati, tossicodipendenti, cassaintegrati, lavoratori in riconversione e mobilità, disoccupati di lunga durata, ecc.) e per le persone in cerca di prima occupazione.
- Progettazione di moduli formativi per favorire le pari opportunità tra uomini e donne ed attuare le azioni positive.
- Progettazione di iniziative pilota, promozione e diffusione di esperienze di indirizzo, stage, visite guidate, alternanza scuola e lavoro, in collaborazione con imprese, istituti secondari e università per l'ottimizzazione dell'orientamento.
- Svolgimento per conto proprio o su incarico di enti terzi (pubblici o privati) di indagini, ricerche, studi riguardanti il mercato del lavoro in tutti i suoi aspetti con particolare riferimento alle esigenze delle piccole e medie imprese.
- Promozione di iniziative finalizzate al reperimento di sostegni e finanziamenti pubblici, anche comunitari, per le attività dell'Ente.

Gli Enti regionali bilaterali devono raccordarsi e collaborare con gli Enti locali (Regioni, Province, Comuni, ecc.) e Comunitari per promuovere una programmazione delle attività formative che tenga conto delle necessità delle piccole e medie imprese, anche per quanto attiene la destinazione delle risorse che favorisca l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e contribuisca all'avvio di sistemi di valutazione di qualità dei centri di formazione professionale.

Gli Enti Regionali interverranno altresì presso le Regioni perché queste

prevedano, nei loro Piani, spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate, utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti i fondi strutturali.

Per tali finalità gli Enti Regionali elaborano proposte e progetti da realizzarsi mediante convenzioni con enti ed istituti competenti, riguardanti:

- La progettazione di iniziative-pilota nel campo della formazione dell'ambiente e della sicurezza, ed in particolare dell'aggiornamento dei formatori nelle aree professionali caratterizzate da insufficiente offerta formativa e, di eccellenza, nel campo dei nuovi mestieri e delle nuove professioni.
- L'effettuazione di indagini sui fabbisogni di professionalità per contribuire alla programmazione formativa regionale.
- L'incentivazione dell'utilizzo delle nuove tecnologie didattiche nel campo della formazione professionale.
- La promozione di ricerche, in collaborazione con le università, sul know-how produttivo o gestionale.
- L'interscambio di esperienze promosse dalle strutture formative aziendali, dalle associazioni imprenditoriali, dagli enti di formazione.
- Le iniziative tese alla crescita della cultura della formazione, favorendo questo processo, su richiesta delle aziende, per organizzare appositi corsi ed utilizzare i fondi messi a disposizione dagli enti, anche internazionali, a ciò preposti, od i conferimenti delle aziende committenti.

...omissis...

ALLEGATO 6 bis

ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Roma, 31 marzo 1995

Accordo tra CONFAPI/CGIL-CISL-UIL

...omissis...

– Malattia e/o infortunio

In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione sul posto:

- per i contratti di formazione lavoro di 12 mesi: un periodo di 2 mesi;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di 60 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa

malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto è di 90 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto.

Per i contratti di formazione di durata inferiore a 12 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sarà proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in dodicesimi).

Per i contratti di formazione lavoro fino a 24 mesi: un periodo di 4 mesi;

- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà 120 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi di contratto.

Per i contratti di formazione di durata inferiore a 24 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sarà proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in ventiquattresimi).

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme contrattuali e legislative vigenti.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, assunti con contratti formazione e lavoro per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, il trattamento economico di cui al 2° comma nelle seguenti percentuali:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno la percentuale prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'azienda.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

...omissis...

ALLEGATO 7

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (DECRETO LEGISLATIVO 19 settembre 1994, N. 626)

Roma, 27 ottobre 1995

tra

la Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria - CONFAPI, rappresentata dal presidente Luciano Bolzoni, dal vice presidente Mario Jacober, assistiti dal direttore generale Sandro Naccarelli, dal responsabile delle relazioni industriali Giuseppe Florio, dal responsabile dell' ufficio formazione Armando

Occhipinti dal responsabile per le politiche economico-ambientali Mario Chiacchiararelli, dal responsabile dell'ufficio sicurezza ed ecologia Walter Regis e da una commissione composta dai signori Silvana Ferrari, Silvo Fortuna, Raimondo Giglio, Maria Grimaldi, Alberto Passerotto, Francesco Petringa, Marino Pozzi, Giovanni Quinteri, Alessandro Varino, Luciano Veronesi

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Cofferati e dai Segretari Confederali Alfiero Grandi Walter Cerfeda ed Elisabetta Leone e Luisa Benedettini e Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL, rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani e Pasquale Inglisano e Amalio Rosati;

la Unione Italiana del Lavoro - UIL, rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza e dal Segretario Confederale Carlo Fabio Canapa e Franco Lago e Gabriella Galli

hanno sottoscritto il presente Accordo interconfederale.

PARTE PRIMA

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI BILATERALI

1) Ente bilaterale nazionale

Entro il 25 novembre 1995 all'interno dell'ENFEA, Ente nazionale formazione e ambiente, di cui all'accordo interconfederale 31 marzo 1995, è costituita una apposita sezione paritetica per l'ambiente e la sicurezza formata da 6 rappresentanti della CONFAPI e da 6 rappresentanti di CGIL, CISL e UIL (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

La sezione nazionale ambiente e sicurezza ha i seguenti compiti:

- Promuovere la costituzione degli organismi paritetici territoriali, di cui all'art. 20 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e coordinarne l'attività.
- Promuovere la formazione per i componenti degli Enti e/o degli organismi paritetici territoriali.
- Elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'art. 22, comma 7 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 per la dimensione e la tipologia delle imprese.
- Promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa.
- Promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, a enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito.

- Promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della U.E. e di enti pubblici e privati nazionali.
- Favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili e innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle piccole e medie industrie, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali.
- Valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti.
- Ricevere dagli organismi regionali le segnalazioni di elezione dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo il relativo elenco.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici costituiti, alla data di stipula del presente accordo, dalle Unioni di categoria della CONFAPI e FEDERAZIONI di CGIL-CISL-UIL nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento della sezione paritetica nazionale per l'ambiente e la sicurezza, come sopra definita.

ENTI E ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI EX ART. 20 D.LGS. N. 626

2) Enti bilaterali regionali

Entro il 25 novembre 1995 all'interno degli enti regionali, di cui all'accordo interconfederale 31 marzo 1995 sarà costituita una apposita sezione paritetica per l'ambiente e la sicurezza formata da 6 rappresentanti della CONFAPI e da 6 rappresentanti di CGIL, CISL e UIL (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

La sezione regionale per l'ambiente e la sicurezza ha i seguenti compiti:

- Favorire la conoscenza delle linee guida, predisposte dalla sezione paritetica nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio.
- Elaborare, tenendo conto delle linee guida della sezione paritetica nazionale, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche.
- Promuovere il coordinamento degli organismi paritetici provinciali.
- Svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici provinciali facendo riferimento, qualora ritenuto necessario di comune accordo tra le Parti, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia ed ingegneria, concordemente scelti dalle parti stesse.
- Ricevere dagli organismi provinciali le segnalazioni di elezione dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo il relativo elenco.

Le sezioni regionali per l'ambiente e la sicurezza sono, su richiesta delle Parti, seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 20 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Laddove non siano ancora stati costituiti gli enti bilaterali regionali di cui all'A.I. 31 marzo 1995 si procederà alla costituzione di una commissione paritetica per l'ambiente e la sicurezza con le stesse competenze dell'ente bilaterale regionale, che confluirà nell'ente bilaterale regionale medesimo appena questo sia costituito.

Le Parti stipulanti il presente accordo potranno concordare, in relazione a particolari situazioni locali, aggregazioni pluriregionali ai fini della costituzione dell'ente bilaterale regionale e relativa sezione per l'ambiente e la sicurezza.

3) Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale, ovvero a livello territoriale definito di comune accordo, saranno costituiti entro il 31 gennaio 1996 organismi paritetici composti da tre rappresentanti dell'API e da tre rappresentanti di CGIL-CISL-UIL (uno per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti.

Gli organismi paritetici di cui al precedente comma hanno i seguenti compiti:

- Promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza.
- Proporre agli enti bilaterali regionali i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.
- Ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto e trasmettere alla sezione regionale l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza.
- Sono prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 20 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626; in tal caso la Parte ricorrente deve inviare all'organismo paritetico il ricorso scritto con raccomandata A.R. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.

L'organismo paritetico:

- Deve esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo.
- Assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentante le organizzazioni stipulanti – CONFAPI e CGIL-CISL-UIL – almeno da un rappresentante ciascuna.
- Redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione,

ciascuna delle Parti può adire l'ente bilaterale regionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con la stessa modalità e nei termini di cui sopra.
Le Parti interessate (azienda, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI
Le riunioni delle sezioni nazionale e territoriali saranno valide a condizione che sia presente almeno un rappresentante per ogni organizzazione; le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.
Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti l'igiene, la sicurezza sul lavoro e l'ambiente, le parti stipulanti i C.C.N.L., potranno armonizzare tali organismi al presente accordo.

PARTE SECONDA

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Nelle aziende o unità produttive aderenti alla CONFAPI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dal citato articolo sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali; i lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati pro-quota.

1) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti.
Le associazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori definiranno le iniziative idonee per l'informazione e l'effettuazione della elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, al rappresentante vengono concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti e 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti.
L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione dell'azienda con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.
Non vengono imputati ai permessi suddetti le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626,

lettere b), c), d), g), i), l).

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti il presente accordo, qualora comunemente ne abbiano valutato l'opportunità, previa intesa con le associazioni e federazioni nazionali di categoria, aderenti alle confederazioni stipulanti, potranno individuare altre modalità di rappresentanza, previste dal D. Lgs. n. 626/1994.

Il rappresentante per la sicurezza farà comunque riferimento, per il caso di cui al comma precedente, all'organismo paritetico provinciale.

2) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il numero minimo dei rappresentanti è quello previsto dal comma 6 dell'art. 18 del D. Lgs. n. 626/1994; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di rappresentanti.

L'individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene con le modalità di seguito indicate:

- Nelle aziende in cui siano state elette le rappresentanze sindacali unitarie il rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda.
- Nelle aziende in cui le rappresentanze sindacali unitarie non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai C.C.N.L., il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione.
- Nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle rappresentanze sindacali unitarie e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le modalità e le procedure previste al comma 1, punto 1) della presente parte seconda, di norma su iniziativa delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, ad ogni rappresentante per la sicurezza vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per anno.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza



maggiore.
Non vengono imputati a tali permessi le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, lettere b), c), d), g), i), l).
I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI
Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i rappresentanti già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso.

PARTE TERZA

ELEZIONI, DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

1) Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad accezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

2) Modalità elettorali
L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.
Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale ed inviata all'organismo paritetico provinciale.

3) Durata dell'incarico
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria e comunque non oltre la elezione della rappresentanza sindacale unitaria stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili in conformità al punto 4 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 626/1994 le tutele previste dalla legge n. 300/1970.

4) Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

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

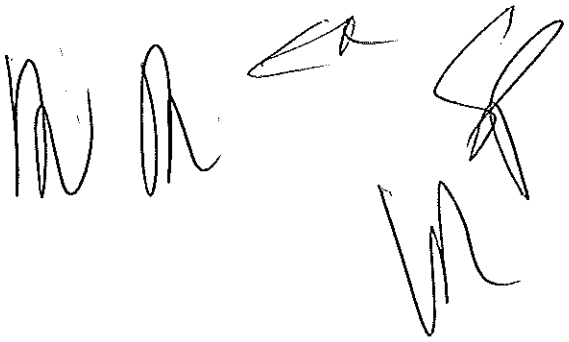
La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

5) Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.



Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

PARTE QUARTA

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, la formazione prevista dall'art. 22, comma 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La formazione sarà svolta con un programma di 32 ore, con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti alla parte seconda, punto 1, comma 3 e punto 2, comma 3 del presente accordo e riguarderà:

- Conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa.
- Conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione.
- Metodologie sulla valutazione del rischio.
- Metodologie minime di comunicazione.

La contrattazione nazionale di categoria può individuare specifici contenuti della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento ai relativi comparti, in collegamento con la sezione paritetica nazionale per l'ambiente e la sicurezza.

Qualora la contrattazione nazionale di categoria abbia già individuato o individuerà contenuti peculiari della formazione con riferimento alla specificità dei relativi comparti, le parti stipulanti i C.C.N.L., fermo restando la validità degli stessi, potranno armonizzare tali discipline ai contenuti del presente accordo. Le ore di cui sopra assorbono, sino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

VERIFICA

CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, entro il 31 dicembre 1996 esamineranno, in apposito

incontro, lo stato di applicazione del presente accordo.

UNIONTESSILE- CONFAPI
FILTEA-CGIL

FEMCA-CISL
UILTA-UIL

ALLEGATO 8

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (EX CCNL PELLI E CUOIO)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Norma transitoria per il personale già in forza al 30/6/1979

1) Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30/6/1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei anteriori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30/6/1979 e sulla contingenza all'1/1/1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30/6/1979 verrà erogata la somma di L. 3.000. Tale somma verrà erogata dal 1/1/1980.

Dall'1/7/1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali).

Gli scatti precedenti al 30/6/1979 conseguenti ai passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5% sono considerati scatti interi sia al fine di numero, sia al fine di corresponsione delle L. 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30/6/1979 saranno corrisposti altrettanti 24 esimi di L. 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento degli scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al dodicesimo scatto.

2) Gli operai già in forza al 30/6/1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30/6/1979.

Dall'1/7/1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con assorbimento degli importi in cifra in cui al comma precedente, secondo il secondo criterio:

l'importo in cifra corrispondente al 2% (scatto compensativo) sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime. Il rimanente della cifra maturata sarà assorbita al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

ALLEGATO 9 (EX DA CCNL PELLI E CUOIO)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

MENSILIZZAZIONE DEL SALARIO

A far data dal 1/1/1977 la paga degli operai è stata contabilmente trasformata in paga mensile; senza oneri né vantaggi tanto per l'azienda quanto per i lavoratori, in base ai seguenti criteri:

a) paga base oraria moltiplicata per 173;

b) eventuali elementi della retribuzione diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consentano la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati fermo restando, in ogni caso, il principio di cui in premessa;

c) le festività cadenti in giorno di lavoro sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con le giornate di sabato o domenica o cadenti nel periodo di ferie saranno compensate con 1/26 della retribuzione mensile;

d) la gratifica natalizia viene sostituita con una tredicesima mensilità;

e) la determinazione della quota oraria della retribuzione di fatto alla quale applicare le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo ecc. si ottiene dividendo la retribuzione normale di fatto mensile per 173;

f) le detrazioni dalla retribuzione mensile di fatto saranno determinate, in quota oraria, da malattia ed infortunio (salvo e fermo lo specifico trattamento economico previsto dall'art. 65), nonché da assenze e sospensioni retribuibili. La quota oraria, in questo caso, si ottiene applicando la seguente formula: «retribuzione mensile diviso per ore lavorative del mese». Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale se non ci fossero state assenze di alcun genere e per qualsivoglia motivo (ferie, festività, malattia, ecc.).

Sono elementi della retribuzione suscettibili di mensilizzazione, cioè di corresponsione in misura fissa in mesi con diverso numero di giorni lavorativi, purché di presenza completa e senza festività in sabato e in domenica, oltre alla paga e alla contingenza, quelli stabiliti in percentuale sulla paga minima tabellare, gli scatti di anzianità di cui all'art. 34 del presente contratto, nonché i superminimi in cifra oraria, individuali o collettivi, eventualmente concessi in sede aziendale (moltiplicatore 173), come pure l'indennità giornaliera di mensa (moltiplicatore 22).

ALLEGATO 10 (EX CCNL PELLI E CUOIO)
SETTORE SELLERIE PER AUTOMOBILI E CICLI - MOTOCICLI

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Regolamentazione lavoro a squadre
(decorrenza 1° ottobre 1994)

È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

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. 30 Parte Generale e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 30 Parte Generale l'orario 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.

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposto, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro o altrimenti a macchine ferme. Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliere fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Le eventuali prestazioni che eccedono le ore 7 e 30 minuti giornalieri di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 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 turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme dell'art. 30 Parte Generale.

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.

La predetta maggiorazione non è dovuta, nei casi di riduzione dell'orario, fino ad 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre (ore 5 e mezza

giornaliere per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di 3 squadre (ore 4 e mezza giornaliere per ciascuna squadra).
In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro previsto dall'art. 30 Parte Generale sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.
Direzione e RSU potranno definire modalità per assicurare la regolarità di sostituzione dei turnisti nel lavoro a squadre.

Riduzione dell'orario di lavoro
Gli addetti alle squadre del settore sellerie per automobile e cicli-motocicli usufruiranno delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:

lavoro a turni:		52 ore
lavoro a turni 2x8:		52 ore
lavoro a turni 3x8 o notturno fisso:		
	a)	52 ore sino al 30 settembre 1994
	b)	60 ore dal 1° ottobre 1994

Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola

Le ulteriori 8 ore previste dall'1.10.1994 per gli addetti al lavoro su 3 turni o notturno fisso maturano a fronte di una presenza effettiva di 50 notti nell'anno solare, in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente.

Assorbimento
I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto nazionale per le due festività nazionali già del 2 giugno e del 4 novembre.

ALLEGATO 11 (EX CCNL PELLI E CUOIO)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

LETTERA DELLA FILTA-FILTEA-UILTA SUL LAVORO A TURNI

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Roma, 8 aprile 1987

Spett.le Unione Italiana delle Piccole e Medie Industrie Tessili (Comparto Pelli e Cuoio) - Roma

Ove successivamente alla data di stipula del presente C.C.N.L. sia concordata, secondo i criteri generali previsti dal C.C.N.L. tessile/abbigliamento, una apposita

normativa per il lavoro a turni, la riduzione di orario di lavoro per i lavori interessati sarà pari, a partire dal 1° gennaio 1990, a 52 ore annue.

FILTA-CISL
FILTEA-CGIL
UILTA-UIL

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

ALLEGATO 12 (EX CCNL PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
(estratto dell'art. 23 CCNL 14.7.1979)

Norma transitoria

1) Gli operai in forza alla data del 30/6/1979 conserveranno in cifra l'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati a tale data.
L'erogazione del primo aumento periodico di anzianità nella misura prevista dal primo comma del presente articolo avverrà alle decorrenze sottoindicate, assorbendo tutto quanto erogato allo stesso titolo:

- 1.1.1980, per gli operai che alla data del 30.6.1979 avessero già maturato il numero massimo di aumenti periodici stabilito nella previgente normativa (4 scatti). La anzianità utile per la maturazione degli ulteriori quattro aumenti periodici decorrerà dall'1.1.1980;
- 1.1.1981, per gli operai che alla data del 30.6.1979 non avessero ancora maturato i 4 scatti di cui al precedente alinea.

L'anzianità utile per la maturazione degli ulteriori quattro aumenti periodici decorrerà dall'1.1.1981. L'aumento periodico in corso di maturazione al 30.6.1979 verrà erogato alla naturale scadenza del biennio in base ai seguenti importi: L. 3.076 per la cat. C, L. 2.846 per la cat. D, L. 2.755 per la cat. E.
2) Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30.6.1979 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare su minimo e contingenza in atto al 31.1.1979.
Per ogni scatto biennale maturato al 30.6.1979 verrà erogata la somma di L. 4.000 con decorrenza 1.1.1980.
Dall'1.7.1979 avranno diritto a maturare ulteriori aumenti periodici biennali del valore stabilito al primo comma del presente articolo, fino a raggiungere complessivamente (compresi gli scatti già maturati al 30.6.1979) 14 scatti se impiegati o 8 scatti se intermedi.

Chiarimento a verbale

Ai lavoratori di cui al punto 1) - primo alinea - della norma transitoria, il primo scatto verrà erogato in base ai valori stabiliti per il 1°, 2°, 3° e 4° livello, con riferimento alla tabella di ragguaglio dell'art. 5 cap. secondo - parte generale - riguardante il CCNL di settore 14.7.1979.

(estratto dall'art. 33 CCNL 24.7.1983)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 30/6/1979.
1) Operai
L'erogazione del primo aumento periodico di anzianità nella misura prevista dal primo comma del presente articolo è avvenuta alle date sottoindicate dalle quali decorre l'anzianità utile per la maturazione dei successivi scatti:

- 1/1/1980, per gli operai che alla data dei 30/6/1979 avessero già maturato il numero massimo di aumenti periodici stabilito nella normativa allora vigente;
- 1/1/1981, per gli operai che alla data del 30/6/1979 non avessero ancora maturato gli scatti di cui al precedente alinea.

2) Impiegati e intermedi
Dall'1/7/1979 avranno diritto a maturare ulteriori aumenti periodici biennali del valore stabilito al primo comma del presente articolo, fino a raggiungere complessivamente (compresi gli scatti già maturati al 30/6/1979) 14 scatti se impiegati o 8 scatti se intermedi.

ALLEGATO 13 (EX CCNL GIOCATTOLI)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

TABELLA DEI VALORI MENSILI DEL PREMIO DI PRODUZIONE

livello	lire
7° livello	23,611
6° livello	19.152
5° livello	19.152
4° livello super	15.736
4° livello	15.736
3° livello	15.736
2° livello	14.280
1° livello	14.280

Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola
Formattato: Interlinea singola

ALLEGATO 14 (EX CCNL GIOCATTOLI)

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
(Estratto dell'art. 33 c.c.n.l. 12 luglio 1980)

Norme transitorie
1) La normativa di cui al presente articolo abroga quella di cui agli articoli: 8 Parte operai, 3 Parte intermedi e 6 Parte impiegati di cui al c.c.n.l. 23 giugno 1977.
2) Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30 giugno 1980 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolarsi sui minimi e sulla contingenza in atto al 30 giugno 1980.
Per ogni scatto intero maturato al 30 giugno 1980 verrà erogata la somma di L. 3.000; tale somma verrà corrisposta a partire dal 1° gennaio 1981.
Dal 1° luglio 1980 avranno diritto a maturare ulteriori aumenti periodici di anzianità secondo la presente normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalle regolamentazioni previgenti (14 per gli impiegati, 8 per gli intermedi).
3) Gli operai in forza al 30 giugno 1980 manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolarsi sui minimi in atto al 30 giugno 1980.
Dal 1° luglio 1980 avranno diritto a maturare gli aumenti periodici di cui alla presente normativa; l'importo di cui al precedente comma sarà assorbito nella misura del 50 per cento all'atto della erogazione del 1° scatto e la restante parte con l'erogazione del secondo scatto.

(Estratto dell'art. 38 c.c.n.l. 23 settembre 1983)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 30 giugno 1980
1) Impiegati e intermedi:
dal 1° luglio 1980 avranno diritto a maturare gli aumenti periodici di anzianità di cui alla presente normativa fino al raggiungimento del numero massimo di 14 se impiegati e di 8 se intermedi ivi compresi quelli maturati al 30 giugno 1980 e congelati secondo le disposizioni del c.c.n.l. 12 luglio 1980.
2) Operai:
dal 1° luglio 1980 avranno diritto a maturare gli aumenti periodici di cui alla presente normativa; l'importo degli scatti congelati al 30 giugno 1980 sarà assorbito nella misura del 50 per cento all'atto della erogazione del 1° scatto e la restante parte con l'erogazione del secondo scatto.

Formattato: Interlinea singola

Allegato 15 - VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Le parti convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali per essere aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori o Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli della generalità dei dipendenti.

Le parti ritengono quindi di considerare applicabili al rapporto di lavoro dei Viaggiatori o Piazzisti le norme contrattuali del Tessile Abbigliamento Moda sugli istituti qui di seguito tassativamente indicati che non attengono alle ricordate specificità:

SEZIONE 1- Parte Generale-

Capitolo I

Art. ~~3~~ 7 Esclusiva di stampa
Art. 4 - Condizioni di miglior favore
Art. ~~26~~ 5- Controversie
Art. 6 - Distribuzione del contratto
Art. ~~28~~ - Decorrenza e durata
Art. ~~21~~ 28- Versamenti dei contributi sindacali

Capitolo IV

Art. ~~30~~ 30- Contratto a tempo determinato

Capitolo V

Art. ~~28~~ 34- Assunzione
Art. ~~32~~ 35- Periodo di prova
Art. ~~49~~ 51 Corresponsione della retribuzione
Art. ~~51~~ 53- Trasferimenti
Art. ~~57~~ 59 - Permessi, assenze ed aspettative
Art. ~~60 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza~~
Art. ~~61~~ 62- Congedo matrimoniale
Art. ~~63~~ 63- Malattia ed infortunio non sul lavoro
Art. ~~74~~ 75- Provvedimenti disciplinari
Art. ~~75~~76- Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
Art. ~~76~~ 77- Norme per il licenziamento
Art. ~~77~~ 78- Cessione e trasformazione di azienda
Art. ~~78~~ 79- Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
Art. ~~79~~ 80- Trattamento di fine rapporto

Parte Impiegati

Art. ~~107~~ 2 Giorni festivi - Riposo settimanale
Art. ~~108~~ 3 - Ferie
Art. ~~109~~ 4- Tredicesima mensilità

Art. ~~111~~ 5 - Trattamento economico di malattia
Art. ~~112~~ 6- Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. ~~114~~ 8 - Preavviso (fatte salve le specifiche durate previste all'art. 16 del presente Allegato)

Commento [LR1]: I riferimenti ai numeri degli articoli sono tutti da aggiornare sulla base del nuovo testo Uniontessile Confapi

ART. 1 - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Viaggiatore o Piazzista di 1ª categoria (ex 2ª categoria impiegatizia) l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente in una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.

b) Viaggiatore o Piazzista di 2ª categoria (ex 3ª categoria impiegatizia) l'impiegato comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Al Viaggiatore o Piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravi delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

***CHIARIMENTO A VERBALE** - Il distributore che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b).*
Le parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea - non dovrà modificare il profilo professionale del Viaggiatore o Piazzista sopra indicato.

***NOTA** - Sono applicate ai Viaggiatori o Piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.*

ART. 2 - PRESTAZIONE LAVORATIVA SETTIMANALE

La prestazione lavorativa del singolo Viaggiatore o Piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate rapportata alle esigenze organizzative aziendali e alle situazioni locali, sarà definita a livello aziendale.

Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

***CHIARIMENTO A VERBALE** - Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.*

ART. 3 - RIPOSI AGGIUNTIVI E RIDUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

a) Riposi aggiuntivi

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

b) Riduzione della prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa del Viaggiatore o Piazzista è ridotta di 7 giornate annue.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette giornate di riduzione della prestazione lavorativa.

I riposi o le riduzioni di cui ai punti a) e b) assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già attuato nelle aziende.

Commento [LR2]: Da controllare in relazione alla disciplina delle riduzioni orario e dell'assorbimento delle festività soppresse. Non avendo l'attuale testo contrattuale sotto mano, non posso controllare

ART. 4 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I Viaggiatori o Piazzisti per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1984 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

Euro

1ª categoria	9,81
2ª categoria	8,26

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione e non saranno considerati agli effetti delle forme di retribuzione ad incentivo.

In caso di passaggio di categoria successivamente 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 categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

***NORMA TRANSITORIA** - I Viaggiatori o Piazzisti già in forza al 31 dicembre 1983 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto il 30 settembre 1980 e sulla contingenza al 1° gennaio 1983.*
Dal 1° gennaio 1984 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (14 aumenti biennali).
Gli scatti precedenti al 31 dicembre 1983 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuali inferiore al 5% sono considerati scatti interi al fine del numero.

Al fine del raggiungimento dei 14 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al quattordicesimo scatto.

ART. 5 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

Il Viaggiatore o Piazzista, la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela, con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità pari al 6 per cento dell'elemento retributivo nazionale in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le somme eventualmente richieste al Viaggiatore o Piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate o vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del Viaggiatore o Piazzista. È fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al Viaggiatore o Piazzista.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al Viaggiatore o Piazzista, non la giustificano.

ART. 6 - DIARIE E RIMBORSI SPESE

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, non è considerata parte integrante della retribuzione per una quota pari all'ammontare dell'indennità di trasferta esente dall'IRPEF.

Nessuna diaria è dovuta al Viaggiatore o Piazzista quando è in sede a disposizioni dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece il Viaggiatore o Piazzista, con consenso dell'azienda ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui all'art. 1.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute o documentate dal Viaggiatore o Piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra direzione e R.S.U. i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

ART. 7 - LAVORATORI STUDENTI

In attuazione dell'art. 10 della legge 20/5/1970, n. 300, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro.

b) Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

ART. 8 - ASSEMBLEA

Nelle unità produttive con più di 15 Viaggiatori o Piazzisti, l'assemblea si svolgerà secondo la previsione dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni e integrazioni.

Qualora i Viaggiatori o Piazzisti dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi dell'art. 26 del presente contratto, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20 della legge 300 potranno svolgersi in due giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

ART. 9 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai Viaggiatori o Piazzisti che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e di quelli dei sindacati nazionali o provinciali della categoria, saranno concessi dei permessi da parte dell'azienda, fino ad un massimo di tre giorni al trimestre, cumulabili nell'anno, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il Viaggiatore o Piazzista appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello dei componenti la R.S.U. costituita ai sensi dell'art. 25 del presente contratto.

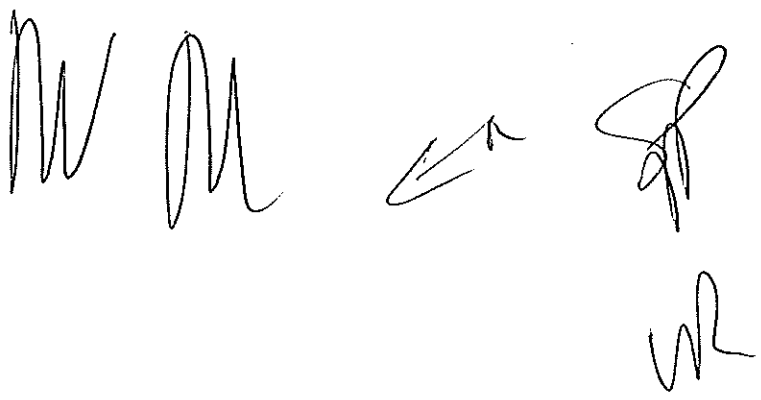
ART. 10 - AFFISSIONI

Le direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente regolamento di far affiggere in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi o dei componenti la R.S.U.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale.

ART. 11 - PROVVIGIONI



Per il Viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione o con altri elementi incentivanti, la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13ª mensilità sarà computata con riferimento alla media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Sono fatte salve diverse modalità di corresponsione stabilite con accordo individuale o aziendale.

La provvigione sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al Viaggiatore o Piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento.

Al Viaggiatore o Piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al Viaggiatore o al Piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari conclusi dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli, oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Viaggiatore o Piazzista.

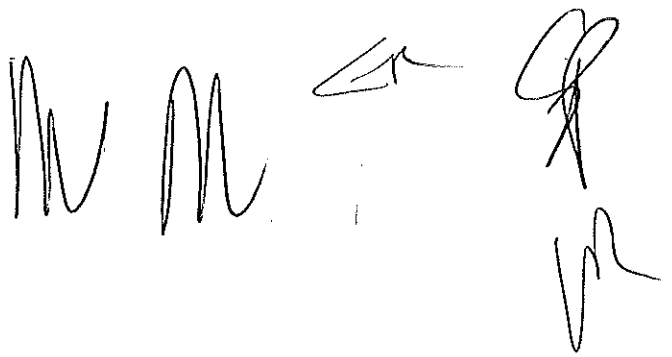
***DICHIARAZIONE A VERBALE** - Nel caso in cui il Viaggiatore o Piazzista non sia retribuito anche a provvigioni si farà riferimento all'art. ..... del presente contratto.*

ART. 12 - RISCHIO MACCHINA

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da Viaggiatori o Piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di Euro 1.549,37 per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite fra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sull'effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI



Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con formula assicurativa tipo Kasco.

ASSICURAZIONE AGGIUNTIVA PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:
- Euro 18.075,99 in caso di morte;
- Euro 20.658,28 in caso di invalidità permanente totale.

ART. 13 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MANCATI VIAGGI

Qualora il Viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale di cui all'art. 1, il rapporto di impiego si intenderà risolto, su richiesta del Viaggiatore o Piazzista stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

ART. 14 - AUMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI

Alle scadenze sotto indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi:

	1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019	
	Euro	Euro	Euro	Totale
1ª categ	29,00	29,00	29,00	87,00
2ª categ.	27,29	27,29	27,29	81,87

Conseguentemente l'elemento retributivo nazionale - ERN - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

	1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
	Euro	Euro	Euro
1ª categ.	1.809,21	1.838,21	1.867,21
2ª categ.	1.707,46	1.734,75	1.762,04

Commento [LR3]: Retribuzioni Viaggiatori e Piazzisti già aggiornate con applicazione aumenti stabiliti per il 5 ed il 6 livello

ART. 15 - NORME DI COMPORTAMENTO

Il Viaggiatore o Piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;

3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, il Viaggiatore o Piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Viaggiatore o Piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del Viaggiatore o Piazzista.

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1) del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al Viaggiatore o Piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza - a carico dei Viaggiatori o Piazzisti - nello svolgimento dell'attività lavorativa.

ART. 16 - PREAVVISO

Ferme restando le disposizioni in materia di preavviso contenute nell'art. ..... del presente contratto, la durata del periodo di preavviso per i viaggiatori o piazzisti è così fissata:

Anzianità di servizio	*Prima categoria*	*Seconda categoria*
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	3 mesi	2 mesi

ART. 17 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO

Le disposizioni qui convenute nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

ART. 18 – CLAUSOLA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dalla presente regolamentazione, si farà riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Formattato: Allineato a sinistra, Interlinea singola

INDICE

Formattato: Interlinea singola

SEZIONE I - PARTE GENERALE

CAPITOLO I

Art. 1 - Premessa - Dichiarazione comune ..... Pag. 6
Art. 2 Contratto..... » 8
Art. 3 - Categorie soggette ed efficacia del contratto ..... » 9
Art. 4 - Condizioni di miglior favore ..... » 9
Art. 5 - Interpretazione del contratto e controversie ..... » 10
Art. 6 - Distribuzione del contratto. Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale ..... » 11
Art. 7 - Esclusività di stampa ..... » 11
Art. 8 - Decorrenza e durata ..... » 11
Art. 9 - Sistema di relazioni industriali nei settori rappresentati ..... » 11
Art. 10 - I livelli di contrattazione ..... » 12
Art. 11 - Il contratto collettivo nazionale di lavoro ..... » 13
Art. 12 - La contrattazione aziendale ..... » 14

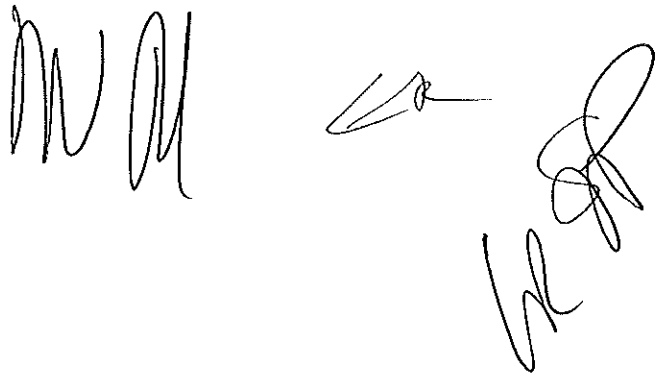
CAPITOLO II

Art. 13 - Sistema informativo - Osservatorio Nazionale tessile per i settori rappresentati ..... » 19
Art. 14 - Formazione ..... » 28
Art. 15 - Ente bilaterale nazionale per le piccole e medie industrie dei settori rappresentati ..... » 32
Art. 16 - Andamento attività produttiva ..... » 33
Art. 17 - Lavoro esterno ..... » 33
Art. 18 - Contrazione temporanea orario di lavoro ..... » 38
Art. 19 - Mobilità interna della manodopera ..... » 38
Art. 20 - Clausola di salvaguardia ..... » 38

CAPITOLO III

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Art. 21 - Rappresentanze sindacali unitarie ..... » 40
Art. 22 - Delegato di impresa ..... » 41
Art. 23 - Immunità sindacale ..... » 41
Art. 24 - Cariche pubbliche e sindacali ..... » 42
Art. 25 - Permessi per cariche sindacali ..... » 42
Art. 26 - Assemblee ..... » 43
Art. 27 - Affissioni ..... » 45
Art. 28 - Versamenti dei contributi sindacali ..... Pag. 45



CAPITOLO IV

Art. 29 - Contratto a termine ..... » 48
Art. 30 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ..... » 51
Art. 31 - Apprendistato professionalizzante, addestramento ed assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica, apprendistato di alta formazione e ricerca ..... » 52
Art. 32 - Diritto alle prestazioni della bilateralità ..... » 59
Art. 33 - Sostegno al reddito/Welfare integrativo ..... » 61

CAPITOLO V

Art. 34 - Assunzione ..... » 62
Art. 35 - Periodo di prova ..... » 63
Art. 36 - Lavoratori diversamente abili ..... » 67
Art. 37 - Tossicodipendenza ..... » 68
Art. 38 - Orario di lavoro ..... » 70
Art. 39 - Flessibilità dell'orario di lavoro ..... » 94
Art. 40 - Lavoro straordinario ..... » 92
Art. 41- Banca delle ore ..... » 100
Art. 42 - Lavoro a squadre/ Lavoro a turni ..... » 100
Art. 43 - Lavoro notturno ..... » 103
Art. 44 - Regime di orario a tempo parziale ..... » 105
Art. 45 - Lavoro ripartito (Job sharing) ..... » 110
Art. 46 - Telelavoro ..... » 112
Art. 47 - Definizione ed elementi della retribuzione ..... » 117
Art. 48 - Determinazione della retribuzione oraria ..... » 123
Art. 49 - Sostegno alla contrattazione di secondo livello ..... » 127
Art. 50 - Aumenti periodici di anzianità ..... » 127
Art. 51 - Corresponsione della retribuzione ..... » 135
Art. 52 - Trasferte ..... » 137
Art. 53 - Trasferimenti ..... » 139
Art. 54 - Trattamento per invenzioni ..... » 140
Art. 55 - Cambiamento, cumulo e pluralità di mansioni ..... » 140
Art. 56 - Inquadramento unico dei lavoratori ..... » 142
Art. 57 - Passaggi di qualifica da operaio ad intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato ..... » 168
Art. 58 - Trattenute per risarcimento danni ..... » 170
Art. 59 - Permessi, assenze ed aspettative ..... » 170
Art. 60 - Recuperi ..... » 172
Art. 61 - Servizio militare ..... » 173

Art. 62 - Congedo matrimoniale ..... » 174
Art. 63 - Infortunio sul lavoro e malattie professonali ..... Pag. 176
Art. 64 - Malattia e infortunio non sul lavoro ..... » 178
Art. 65 - Abiti da lavoro ..... » 198
Art. 66 - Mense aziendali ..... » 198
Art. 67 - Iniziative a sostegno della formazione continua ..... » 199
Art. 68 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti ..... » 204
Art. 69 - Indennità scolastiche ..... » 200
Art. 70 - Ambiente di lavoro ..... » 205
Art. 71 - Disciplina del lavoro ..... » 209
Art. 72 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale ..... » 210
Art. 73 - Visite di inventario e di controllo ..... » 210
Art. 74 - Regolamento interno ..... » 210
Art. 75 - Provvedimenti disciplinari ..... » 210
Art. 76 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari ..... » 212
Art. 77 - Norme per il licenziamento ..... » 213
Art. 78 - Cessione e trasformazione di azienda ..... » 215
Art. 79 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro ..... » 215
Art. 80 - T.F.R. in caso di morte ..... » 216
Art. 81 - Azioni positive per le pari opportunità ..... » 216
Art. 82 - Permessi entrata/uscita ..... » 217
Art. 83 - Estensione contratto stipulato con altre associazioni ..... » 217

PARTE OPERAI

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Art. 1 - Modalità di corresponsione della retribuzione ..... » 217
Art. 2 - Inizio e fine del lavoro ..... » 218
Art. 3 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro ..... » 218
Art. 4 - Lavori discontinui ..... » 219
Art. 5 - Turni a scacchi ..... » 220
Art. 6 - Assegnazione del macchinario ..... » 221
Art. 7 - Pulizia del macchinario ..... » 222
Art. 8 - Lavoro a cottimo ..... » 223
Art. 9 - Comitati tecnici paritetici di accertamento ..... » 226
Art. 10 - Definizione di jolly ..... » 227
Art. 11 - Giorni festivi - riposo settimanale ..... » 228
Art. 12 - Ferie ..... » 230
Art. 13 - Tredicesima mensilità ..... » 233
Art. 14 - Tratt. economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro ..... » 233
Art. 15 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio - operaie ..... » 236

Art. 16 - Risoluzione del rapporto e preavviso ..... » 237
Art. 17 - Trattamento di fine rapporto ..... » 237

PARTE INTERMEDI

Art. 1 - Sospensione e riduzione del lavoro ..... Pag- 239
Art. 2 - Giorni festivi - riposo settimanale ..... » 239
Art. 3 - Ferie ..... » 241
Art. 4 - Tredicesima mensilità ..... » 243
Art. 5 - Trattamento economico in caso di malattia ..... » 244
Art. 6 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio ..... » 245
Art. 7 - Permessi ..... » 246
Art. 8 - Risoluzione del rapporto e preavviso ..... » 246
Art. 9 - Trattamento di fine rapporto ..... » 247

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 1 - Laureati e diplomati ..... » 248
Art. 2 - Trattamento in caso di sospensione e riduzione di lavoro ..... » 248
Art. 3 - Giorni festivi - riposo settimanale ..... » 248
Art. 4 - Ferie ..... » 250
Art. 5 - Tredicesima mensilità ..... » 253
Art. 6 - Indennità per maneggio denaro – cauzione ..... » 253
Art. 7 - Trattamento economico di malattia ..... » 253
Art. 8 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio ..... » 255
Art. 9 - Permessi ..... » 256
Art. 10 - Norme particolari per lavoratori con funz. direttive o di capo ufficio ..... » 256
Art. 11 - Norme particolari per i quadri ..... » 257
Art. 12 - Preavviso ..... » 258
Art. 13 - Trattamento di fine rapporto ..... » 259

PARTE RETRIBUTIVA E INQUADRAMENTO

1 -Tabelle degli elementi retributivi nazionali ..... » 260

SEZIONE II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Indice ..... » 268

PARTE PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

Protocollo n. 1 - Regolamento del lavoro a domicilio ..... » 508
Protocollo n. 2 - Dichiarazione sul commercio internazionale tessile-abbigliamento, sul traffico di perfezionamento passivo e sul codice di condotta per il

	rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali	» 514
Protocollo n. 3 -	Accesso ai finanziamenti pubblici agevolati	» 522
Protocollo n. 4 -	Oneri sociali e struttura del costo del lavoro	» 522
Protocollo n. 5 -	Verbale di accordo per l'istituzione del fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori delle piccole e medie aziende CCNL Uniontessile-Confapi	Pag. 523
Protocollo n. 6 -	Protocollo sulle modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta da FEMCA-FILTEA-UILTA ai lavoratori non iscritti a seguito del rinnovo del CCNL 8 luglio 2088 per gli addetti alle pmi tessili e dell'abbigliamento-moda	» 530
Protocollo n. 7 -	Protocollo per lo sviluppo del sistema moda e dell'occupazione al sud	» 530
Protocollo n. 8 -	Casistica malattia nei casi CIG e CIGS	» 546
Protocollo n. 9 -	Addetti alla distribuzione commerciale nella filiera tessile-abbigliamento-moda	» 552
Protocollo n. 10 -	Protocollo di intesa sulla bilateralità di settore	» 553
Protocollo n. 11 -	Protocollo di intesa sul comparto lavanderie industriali	» 553
Protocollo n. 12 -	Riduzione orario - ex festività (ex CCNL Pelli e Cuoio)	» 554
Protocollo n. 12 -	Accordo Interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità	» 555

PARTE ALLEGATI

Allegato n. 1 -	Accordo per la costituzione delle rappresentanze Sindacali unitarie	» 572
Allegato n. 2 -	Norma transitoria all'art. 35 - Parte generale del CCNL 21 luglio 1979: aumenti periodici di anzianità	» 576
Allegato n. 3 -	Mensilizzazione - Criteri operativi	» 577
Allegato n. 4 -	Tutela della dignità personale dei lavoratori	» 579
Allegato n. 5 -	Accordo sul conglobamento e riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione	» 580
Allegato n. 6 -	Accordo interconfederale in materia di formazione professionale e contratti di formazione e lavoro	» 588
Allegato n. 6 bis -	Accordo interconfederale in materia di formazione professionale e contratti di formazione e lavoro	» 608
Allegato n. 7 -	Accordo Interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro	» 609
Allegato n. 8 -	Aumenti periodici di anzianità (ex CCNL Pelli e Cuoio)	» 620

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Allegato n. 9 -	Mensilizzazione del salario (Ex CCNL Pelli e Cuoio)	» 621
Allegato n. 10 -	Settore sellerie per automobili e cicli - Motocicli (Ex CCNL Pelli e Cuoio)	» 623
Allegato n. 11 -	Lettera della Filta-Filtea-Uilta sul lavoro a turni (Ex CCNL Pelli e Cuoio)	» 625
Allegato n. 12 -	Aumenti periodici di anzianità (ex CCNL Penne, Spazzole e Pennelli)	» 626
Allegato n. 13 -	Tabella dei valori mensili del premio di produzione (Ex CCNL Giocattoli)	Pag. 628
Allegato n. 14 -	Aumenti periodici di anzianità (ex CCNL Giocattoli)	» 628
ALLEGATO n.15	**Viaggiatori e piazzisti – settore tessile vari ..... pag.....**	