

IPOTESI DI ACCORDO

In data 5 aprile 2017, a Milano

Tra

L'UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA

e

FILCTEM-CGIL - FEMCA-CISL - UILTEC- UIL

è stata stipulata la presente Ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto
collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle aziende conciarie.

A collection of handwritten signatures and initials in black and purple ink. At the top right, there is a signature in black ink. Below it, there are several other signatures and initials, some in black ink and some in purple ink. The signatures are stylized and vary in size. Some are clearly legible, while others are more abstract. The purple ink is used for several of the signatures, including a large one in the center and a smaller one at the bottom left.

PARTE NORMATIVA

Capitolo I

Titolo I - Relazioni Industriali

- Aggiungere alla fine del 3° comma il seguente articolato:

"Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa le Parti intendono potenziare il ruolo dell'Osservatorio Nazionale/Distrettuali prevedendo:

- *la calendarizzazione almeno semestrale degli incontri dell'Osservatorio Nazionale e la calendarizzazione almeno semestrale delle sezioni specifiche in esso contenute;*
- *l'inserimento all'interno dell'Osservatorio di una sezione specifica sull'organizzazione del lavoro, degli orari e della loro articolazione, attraverso un apposito monitoraggio da effettuarsi almeno semestralmente;*
- *l'inserimento, nella specifica sezione sui Gruppi Industriali (Paragrafo D), dei temi della filiera e della sua mappatura, da effettuarsi almeno due volte all'anno;*
- *l'estensione, all'interno dell'Osservatorio Nazionale, di piani formativi (Paragrafo A – Sezione 2) con carattere di continuità, anche attraverso l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa e rivolti non solo alla singola azienda ma anche su progetti che coinvolgano più aziende o di distretto;*
- *l'introduzione della Banca dati infortuni e malattie professionali e avvio di un confronto per la predisposizione di un Sistema di Gestione salute, sicurezza e ambiente.*

Il CCNL doterà il settore di strumenti (Paragrafo 4 - Sezione 4) che affrontino il tema della legalità al fine di salvaguardare le buone pratiche, il rispetto delle normative di legge e dei rapporti tra committente/appaltatore, committente/terzista e della filiera produttiva in generale. Le parti ritengono fondamentale contrastare i fenomeni di concorrenza sleale praticati con il mancato rispetto delle norme ambientali e della sicurezza, dell'utilizzo del lavoro non regolare e/o eticamente non corretto, che portano il settore ad un dumping interno, attraverso:

- *l'individuazione di azioni positive congiunte per la diffusione del Codice Etico;*
- *l'introduzione di Linee Guida sulla Responsabilità Sociale d'Impresa;*
- *l'accordo sulla legalità.*

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized or abbreviated. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and various initials.

Titolo VI - Previdenza integrativa

- Il presente articolo sostituisce quanto già previsto in materia:

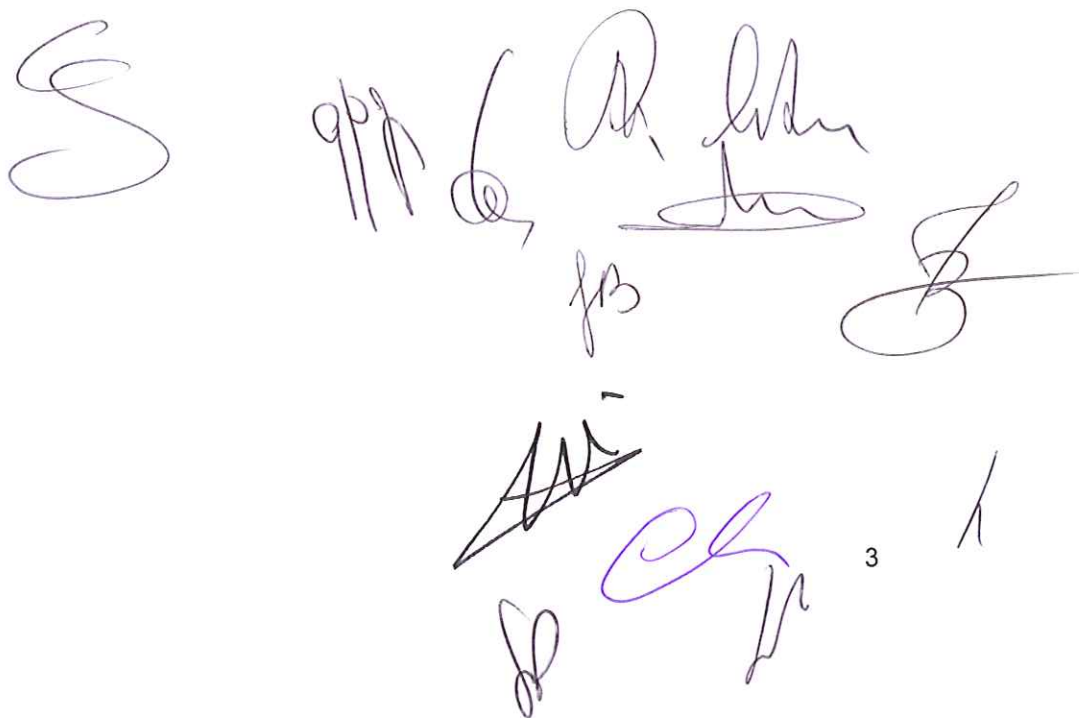
Le Parti firmatarie del presente contratto intendono dare avvio alla Previdenza integrativa attraverso la confluenza in un fondo di previdenza complementare già esistente di natura contrattuale che sarà individuato dalle Parti entro il 30 giugno 2017.

A tal fine concordano che:

- 1. la scelta di aderirvi sarà attiva con decorrenza dal 1° settembre 2017;*
- 2. i contributi al fondo, nel caso in cui il singolo lavoratore voglia aderire, sono stati stabiliti come segue:*
 - contributo lavoratore: 1,50%*
 - contributo azienda: 1,50%,*
 - contributo assicurativo: contributo aggiuntivo pari allo 0,20% dell'Ern per finanziare la polizza assicurativa in caso di decesso o invalidità.*
 - quota T.f.r.: per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 il 100% della quota di T.f.r. maturata nell'anno, per tutti gli altri lavoratori il 33% della quota di T.f.r. maturata nell'anno.*

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

I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del T.f.r. come sopra definiti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.

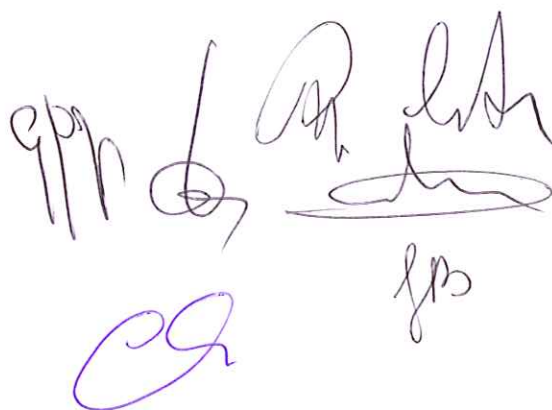
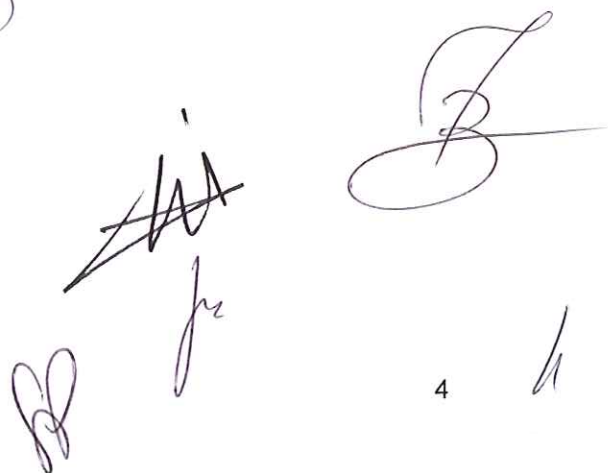


A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' on the left, several cursive signatures in the center, and initials like 'fb' and 'Mi' at the bottom. A small number '3' is visible near the bottom right.

Titolo VII – Assistenza sanitaria

- Il presente articolo sostituisce quanto già previsto in materia:

Verrà istituita nell'arco della vigenza contrattuale una commissione specifica che renda praticabile l'avvio di un Fondo sanitario.

A group of handwritten signatures in purple ink, including a large stylized 'S' and several smaller, more complex signatures.A large, stylized handwritten signature in purple ink, resembling a large 'S' or 'E'.A collection of handwritten signatures in purple ink, including a large stylized 'S', a signature with a horizontal line through it, and several smaller signatures.

Capitolo II

Parte I - Costituzione del rapporto di lavoro

- Il punto **A) Contratti a termine** dell'art. 2 viene modificato come segue:

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

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

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

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

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Fatti salvi i casi comunque esenti da limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, non possono essere stipulati da ciascun datore di lavoro contratti a tempo determinato in misura superiore al 25% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

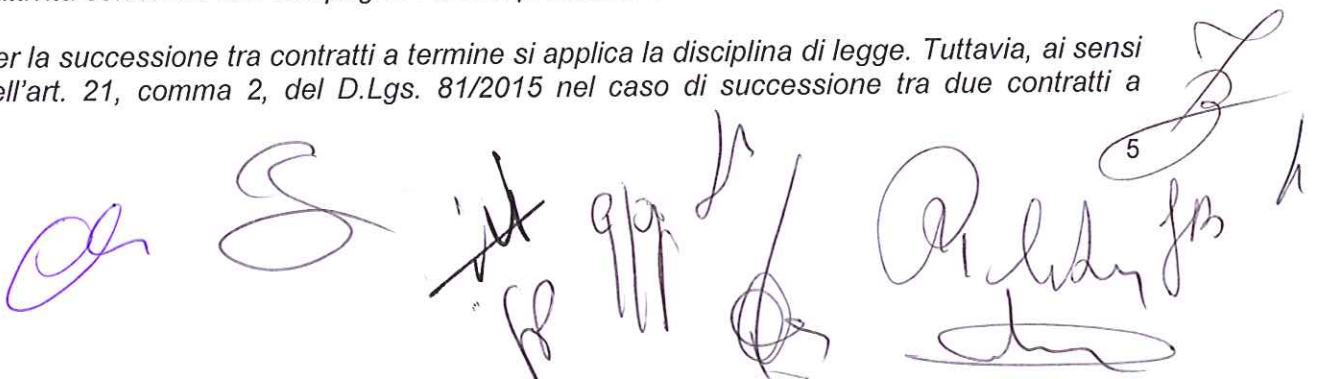
È comunque consentita la stipula di 2 contratti a termine.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 81/2015, sono inoltre esenti dal citato limite quantitativo i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

In base all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita/promozione in showroom/fiere.

Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 nel caso di successione tra due contratti a



tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

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

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

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui all'art. 3 è ridotta della metà.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione l'art.57 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 25 del D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni.

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

Il lavoratore al momento dell'assunzione sarà portato a conoscenza di quanto sopra riportato.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized 'S' on the left, a signature in the center, and several other initials and signatures on the right, some with horizontal lines underneath.

Art. 4 - Disciplina dell'apprendistato

- L'articolo viene così modificato:

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

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

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

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

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

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

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

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

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

b) Apprendistato professionalizzante

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

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

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Inoltre non è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante se il datore di lavoro non ha mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti ad esclusione di coloro che non hanno terminato il periodo ed al netto di 2 contratti di apprendistato non trasformati in rapporto a tempo indeterminato.

[Handwritten signatures and initials]

Gli apprendisti, assunti in violazione dei limiti appena detti, sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni delle categorie E2, E1, D2, D1, C2, C1, B2, B1, A con questa durata massima e suddivisione:

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

L'inquadramento ed il trattamento economico sono:

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

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

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

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

La durata minima del periodo di apprendistato è pari a 6 mesi mentre la durata massima è pari a 3 anni.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato applicabile sul terzo periodo della tabella è riconosciuta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

I periodi di apprendistato professionalizzante iniziati presso altre aziende conciarie devono essere computati per intero nella nuova azienda, sempreché riguardino le stesse

mansioni e l'interruzione tra i periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini del periodo di apprendistato professionalizzante, i periodi svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione. In caso di apprendistato inferiore a 36 mesi, la durata dei 3 periodi sarà proporzionalmente riparametrata.

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

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

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

Circa la comunicazione, l'attestazione, il controllo ed i termini di conservazione del posto, vale quanto disciplinato nell'art. 39 del presente CCNL.

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

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

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

Al termine del periodo di apprendistato entrambe le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso che deve terminare con la scadenza naturale del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

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

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

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

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

Formazione

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

La formazione è articolata per moduli e suddivisa in argomenti sia di carattere trasversale, validi per tutti gli apprendisti, sia di contenuto specifico per gruppi di profili omogenei, così

da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per il proficuo inserimento dell'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- presenza in azienda di risorse umane, con esperienza e titolo di studio adeguato, idonee a trasferire conoscenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei (anche esterni all'azienda) in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali; a titolo indicativo si ritengono idonei i locali distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione e dotati di strumenti adeguati alle modalità di formazione da erogare.

La capacità formativa interna deve essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio Nazionale, sezione formazione, presso l'UNIC (nonché sue sezioni territoriali).

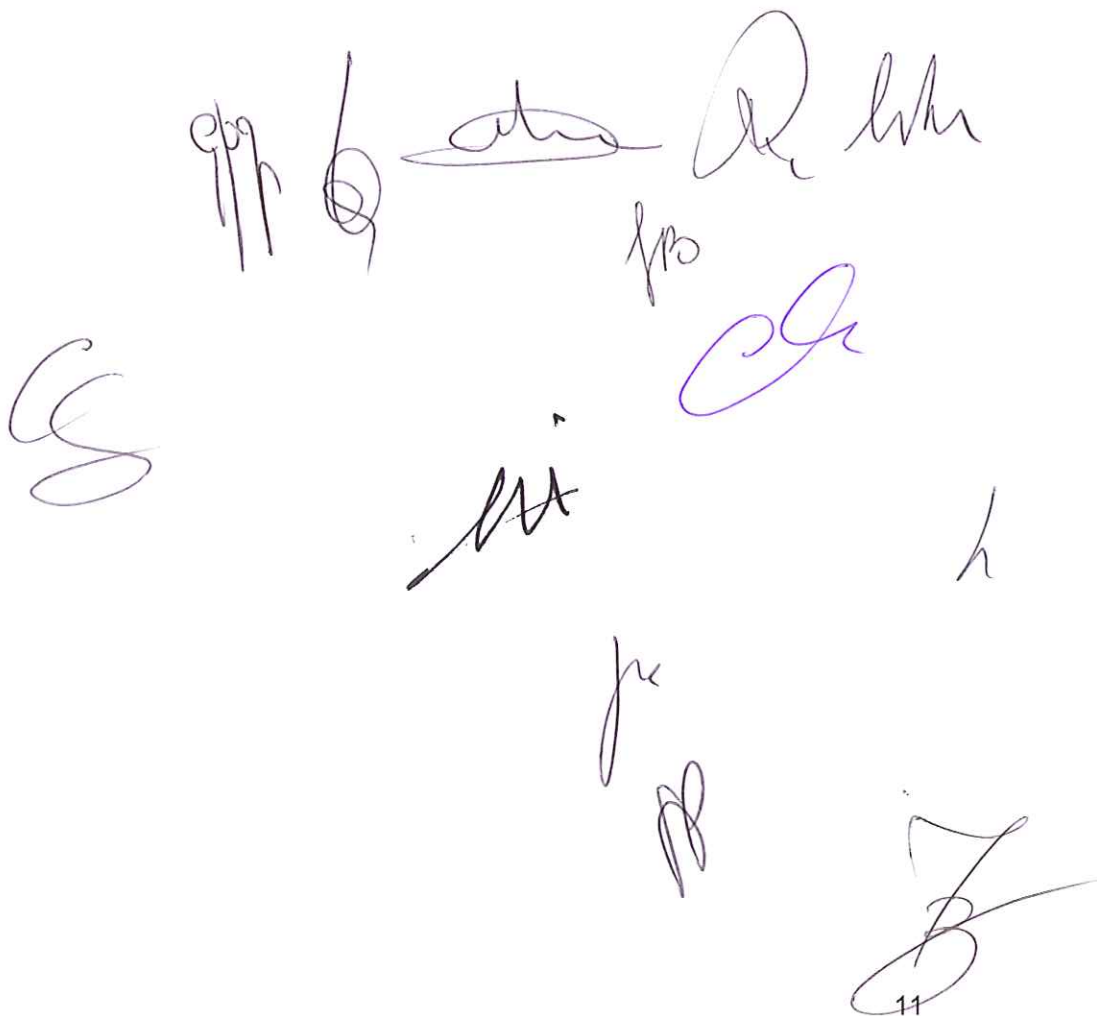
L'Osservatorio Nazionale predispone un fac-simile di dichiarazione e comunicazione della capacità formativa interna dell'azienda. L'Osservatorio Nazionale realizza annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti e sulla formazione erogata.

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

La formazione effettuata, i crediti formativi maturati e le competenze acquisite durante il percorso di apprendistato, anche se privo di conferma, vanno registrate nel libretto formativo, approvato dal D.M. 10/10/2005.

La direzione aziendale informa le RSU/OO.SS. territoriali sull'andamento dei contratti di apprendistato.

.....omissis.....



Parte III – Trattamento economico

Art. 16 – Contratto di 2° livello

- La prima parte dell'articolo viene così modificata:

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

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

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

Requisiti

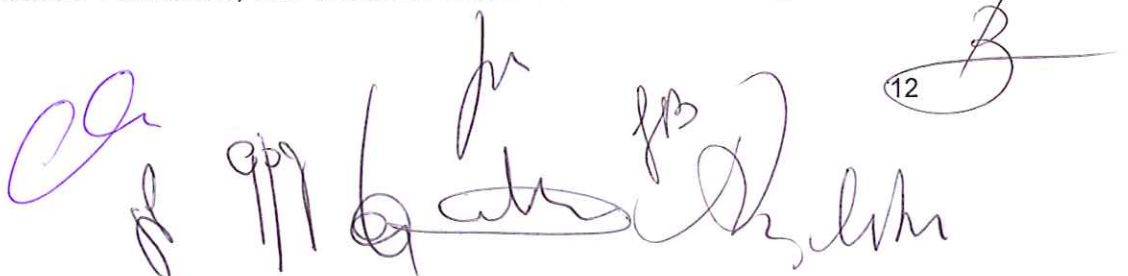
La contrattazione potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione, non è comunque possibile procedere in pejus a quanto già disciplinato dal presente CCNL. Il contenuto economico e normativo delle materie riservate alla contrattazione aziendale/territoriale sono stabilite dal presente contratto.

Finalità e contenuti

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

Procedura

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



Handwritten signatures and initials in purple ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a circled number '12' on the right.

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

Fase negoziale

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

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

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

L'Azienda che ha ricevuto l'ipotesi dovrà darne riscontro entro 20 giorni decorrenti la data di presentazione.

Qualora siano trascorsi 5 mesi dalla presentazione della piattaforma e non si sia addivenuti ad un accordo, le parti possono interessare le rispettive Organizzazioni di Rappresentanza delle Imprese e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL per favorire una mediazione e il buon esito del negoziato.

Accordo

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

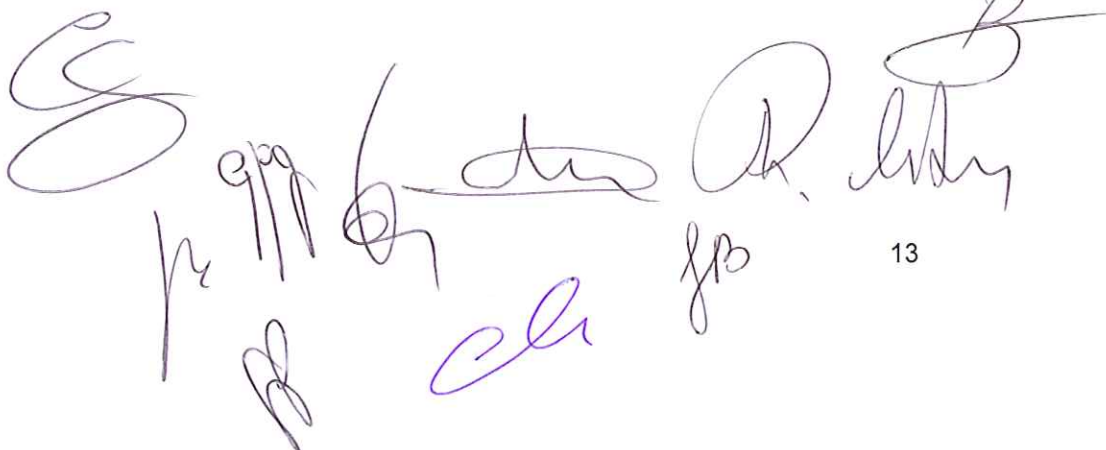
Commissione nazionale sulla contrattazione

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

Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività diffusione della contrattazione aziendale i dipendenti di aziende dove non sono stati stipulati contratti collettivi, contenenti elementi economici, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva". Tale importo è pari a 4,00 (quattro) euro mensili. Tale importo viene assorbito solo da eventuali importi economici derivanti da accordi collettivi territoriali ove non diversamente stabiliti.

.....omissis.....



Parte IV - Sospensione ed interruzione del rapporto di lavoro

Art. 35 - Aspettativa

- Inserire alla fine dell'articolo la seguente specifica:

Aspettativa per adozioni internazionali

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

Art. 37 - Congedo matrimoniale

- Inserire alla fine dell'articolo la seguente specifica:

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

Art. 39 - Malattia e infortunio

- Il comma 2 del punto B) viene così modificato:

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

- Il comma 3 del punto B) viene così integrato:

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

- Il comma 6 del punto B) viene così modificato:

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

- Viene introdotta la seguente "**Dichiarazione delle parti stipulanti**":

Le Parti, al fine di analizzare gli eventuali casi denominati "assenteismo anomalo", si impegnano a costituire all'interno dell'Osservatorio Nazionale una Commissione specifica con i seguenti compiti:

- definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;
- individuazione e definizione di iniziative comuni.

Art. 40 - Trattamento per maternità e paternità

- Il comma 3 viene modificato come segue:

La lavoratrice in congedo di maternità riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

- Il comma 8 viene modificato come segue:

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016, per il periodo sperimentale fino al 31/12/2018 e salvo eventuali proroghe legislative, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni per l'anno 2017 e di 4 giorni per l'anno 2018, fruibili anche in via non continuativa. Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di 1 giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di un giorno goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno 15 giorni prima dei medesimi.

- Il comma 9 viene eliminato.

Art. ____ - Congedi parentali e per malattia dei figli

Viene introdotto il seguente articolo:

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

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

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

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, a 2 ore, per i tempi parziali pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero dichiarazione

sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta al datore di lavoro entro 2 giorni dalla fruizione.

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

Ciascun lavoratore potrà fruire dei permessi non retribuiti di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 nel limite di 5 giornate lavorative annue per le malattie di ogni figlio di età fra i 3 e gli 8 anni.

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

Viene introdotto il seguente articolo:

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

Art. ____ - Lavoratori diversamente abili

Viene introdotto il seguente articolo:

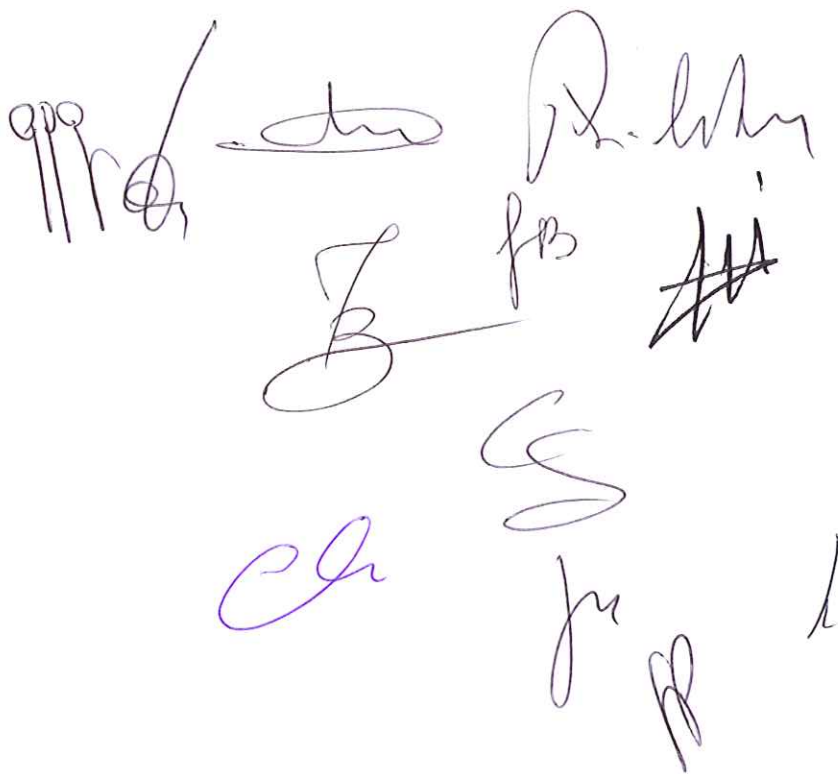
La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa (Legge n.104/92 e successive modifiche).

Parte VI – Norme specifiche e disciplinari

Art. 56 – Licenziamento per mancanze

Il punto a) dell'art. 56 viene modificato come segue:

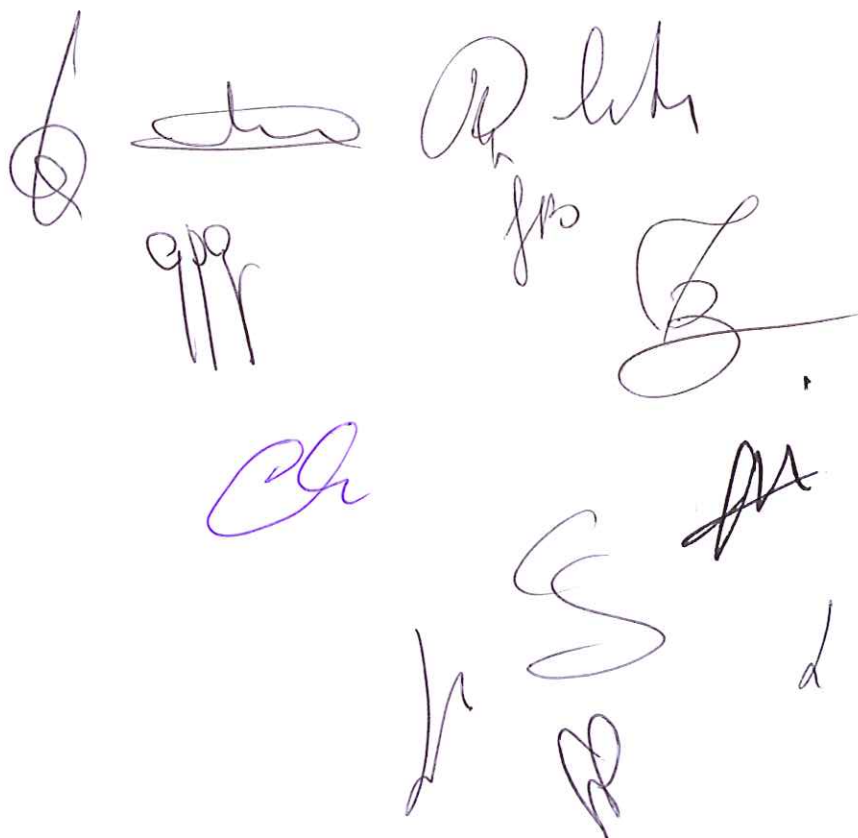
- a) *assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi od assenze ripetute per quattro volte in un anno nei giorni antecedenti o seguenti ai festivi o alle ferie.*

A collection of handwritten signatures and initials in purple ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be full names and others that are initials or monograms.

Parte IX – Norme Generali

Art. 71 - Decorrenza e durata

- Il presente contratto decorre dal **1° novembre 2016** e scadrà sia per la parte normativa che per quella economica il **31 ottobre 2019**.
- Viene abrogato il comma 5 dell'art. 71.



Stesura contrattuale

In fase di stesura contrattuale le Parti provvederanno a:

- *Recepire il Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla Rappresentanza.*
- *Istituire una Commissione tecnica paritetica che entro il 31 ottobre 2017 provvederà ad aggiornare il CCNL.*



PARTE ECONOMICA

L'aumento contrattuale è pari a euro **85,00** al livello **D2** così erogati:

- euro **35** dal 1° novembre 2017
- euro **30** dal 1° maggio 2018
- euro **20** dal 1° maggio 2019

Per le aziende conto terzi la prima tranche di aumento verrà erogata il 1° gennaio 2018.

Alle previste decorrenze, i minimi sono incrementati dagli aumenti di cui alla tabella allegata.

UNIC

Interim by
Mott & Allen
James Bolden
Lewieble
Lelso Bax
Ginny Givon
Jen
Lew Giff
Jue Pitt
Sue Podes

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

IPOTESI DI ACCORDO CCNL CONCIA

MINIMI E I.P.O. ALLA SCADENZA CONTRATTUALE 31 ottobre 2016					DAL 1° NOVEMBRE 2017 (*)			DAL 1° MAGGIO 2018			DAL 1° MAGGIO 2019			TOTALE AUMENTI NEL TRIENNIO
Par. aum.	Categ. E p.o.	Minimo	I.P.O	Totale	Min.	I.P.O	Tot.	Min.	I.P.O	Tot.	Min.	I.P.O	Tot.	
100	F	1.427,00	-	1.427,00	26,92	-	26,92	23,08	-	23,08	15,38	-	15,38	65,38
107	E 3ª	1.503,04	-	1.503,04	28,81	-	28,81	24,69	-	24,69	16,46	-	16,46	69,96
112	E 2ª	1.503,04	69,75	1.572,79	28,81	1,35	30,16	24,69	1,15	25,84	16,46	0,77	17,23	73,23
122	E 1ª	1.503,04	118,42	1.621,46	28,81	4,04	32,85	24,69	3,46	28,15	16,46	2,31	18,77	79,77
130	D 2ª	1.700,99	-	1.700,99	35,00	-	35,00	30,00	-	30,00	20,00	-	20,00	85,00
140	D 1ª	1.700,99	97,44	1.798,43	35,00	2,69	37,69	30,00	2,31	32,31	20,00	1,54	21,54	91,54
150	C 2ª	1.841,36	-	1.841,36	40,38	-	40,38	34,62	-	34,62	23,08	-	23,08	98,08
160	C 1ª	1.841,36	85,08	1.926,44	40,38	2,69	43,07	34,62	2,31	36,93	23,08	1,54	24,62	104,62
170	B 2ª	2.048,12	-	2.048,12	45,77	-	45,77	39,23	-	39,23	26,15	-	26,15	111,15
190	B 1ª	2.048,12	169,55	2.217,67	45,77	5,38	51,15	39,23	4,62	43,85	26,15	3,08	29,23	124,23
210	A	2.386,75	-	2.386,75	56,54	-	56,54	48,46	-	48,46	32,31	-	32,31	137,31

MINIMI E I.P.O. dal 1° maggio 2019			
MINIMI	I.P.O.	TOTALE	
1.492,38	-	1.492,38	
1.573,00	-	1.573,00	
1.573,00	73,02	1.646,02	
1.573,00	128,23	1.701,23	
1.785,99	-	1.785,99	
1.785,99	103,98	1.889,97	
1.939,44	-	1.939,44	
1.939,44	91,62	2.031,06	
2.159,27	-	2.159,27	
2.159,27	182,63	2.341,90	
2.524,06	-	2.524,06	

MINIMI E I.P.O. dal 1° maggio 2018			
MINIMI	I.P.O.	TOTALE	
1.477,00	-	1.477,00	
1.556,54	-	1.556,54	
1.556,54	72,25	1.628,79	
1.556,54	125,92	1.682,46	
1.765,99	-	1.765,99	
1.765,99	102,44	1.868,43	
1.916,36	-	1.916,36	
1.916,36	90,08	2.006,44	
2.133,12	-	2.133,12	
2.133,12	179,55	2.312,67	
2.491,75	-	2.491,75	

MINIMI E I.P.O. dal 1° novembre 2017 (*)			
MINIMI	I.P.O.	TOTALE	
1.453,92	-	1.453,92	
1.531,85	-	1.531,85	
1.531,85	71,10	1.602,95	
1.531,85	122,46	1.654,31	
1.735,99	-	1.735,99	
1.735,99	100,13	1.836,12	
1.881,74	-	1.881,74	
1.881,74	87,77	1.969,51	
2.093,89	-	2.093,89	
2.093,89	174,93	2.268,82	
2.443,29	-	2.443,29	

CATEGORIE e P.O.	
F	
E 3	
E 2	
E 1	
D 2	
D 1	
C 2	
C 1	
B 2	
B 1	
A	

(*) Per le aziende conto terzi la prima tranche decorre dal 1° gennaio 2018.