

IPOTESI DI ACCORDO

In data 5 dicembre 2013, a Milano

tra

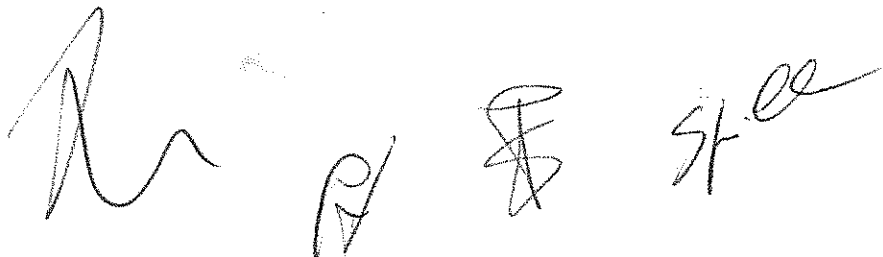
- SMI Sistema Moda Italia – Federazione Tessile e Moda;

e

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

**si è stipulata la seguente ipotesi di accordo
per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro
9 luglio 2010**

- per i dipendenti addetti all'industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo – camicerie – biancheria personale e da casa – confezioni in pelle e sucedanei – divise e abiti da lavoro – corsetteria – cravatte, sciarpe e foulards – accessori dell'abbigliamento – oggetti cuciti in genere – bottoni ed articoli affini;
- per i dipendenti addetti all'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia;
- per i dipendenti addetti all'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia;
- per i dipendenti addetti all'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;
- per i dipendenti addetti all'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini;
- per i dipendenti addetti all'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi;
- per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile.



ART. 8 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2013 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 marzo 2016.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 5 dicembre 2013, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

SEZIONE PRIMA

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Capitolo I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ART. 9 - LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

Il sistema di relazioni industriali prefigurato dal presente contratto per il settore Tessile Abbigliamento Moda:

– recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993, del Patto Sociale del 22 dicembre 1998 sottoscritto da Governo, Confindustria e Confederazioni sindacali, nonché dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze sindacali unitarie, dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, dell'Accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 sulla rappresentanza sindacale;

– aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;

– riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti dell'Accordo 14 aprile 1994 sulla contrattazione aziendale e sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sia 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 all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro anche attraverso lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e della 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 hanno inteso disciplinare:

- * la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- * la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione aziendale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la RSU d'intesa con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto ~~defineranno~~ **hanno definito** apposite linee guida (**riportate nell'Allegato ...**) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.

Inoltre, le parti, tenendo conto delle migliori pratiche già sviluppate, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari comparti produttivi.

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

ART. 12 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

A) SOGGETTI

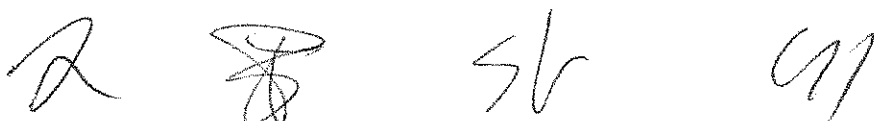
La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente contratto.

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 - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal



contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) FINALITA' E CONTENUTI

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all'art. 10, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

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

D) DURATA E PROCEDURE

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

Il periodo di non sovrapposibilità 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, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 22 (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

 4

organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art.6, punto B) del presente contratto nazionale.

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 periodicamente 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.

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo, pari a 200 euro lordi annui, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2014, gennaio 2015 e gennaio 2016 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

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

NOTA A VERBALE

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

ART. 15 - AMBIENTE DI LAVORO - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

1 - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

In applicazione dell'art. 47 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 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 sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 14 del presente contratto, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

2 - -PROCEDURE PER L'ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 19 del vigente CCNL.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva. La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e), i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dall'art. 13 del presente CCNL.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si sia già costituita la R.S.U., per la designazione dei rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che, a sua volta, ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista per i componenti della R.S.U. dall'art. 13 del presente contratto.

3 - PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' DI RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 12 ore annue (per anno solare) limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

4 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/08, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

A - ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B - MODALITA' DI CONSULTAZIONE

Laddove il D. Lgs. n. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

C - INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del citato D.Lgs. 81/08.

Lo stesso rappresentante ha diritto di 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 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la

documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1° del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

5 - FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 81/08.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

L'art. 37 del D. Lgs n. 81/08 prevede inoltre l'obbligo di effettuare un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 65 del presente CCNL.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

6 - RIUNIONI PERIODICHE


In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

7 - CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ed all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.



SISTEMA INFORMATIVO

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

LIVELLO NAZIONALE

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

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

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

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

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

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

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

1. Analisi e conoscenza del settore Tessile Abbigliamento Moda

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore Tessile Abbigliamento Moda nel suo complesso e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- propone alle parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica da sottoporre ai competenti organi istituzionali.

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad

accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;

- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) 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) le iniziative per lo sviluppo delle reti di impresa.

rs) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE - Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all'art. 22, punto 1, 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 e delle analisi sul settore dei rispettivi centri studi, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e

prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore Tessile - Moda italiano;

- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

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

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

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

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

LIVELLO REGIONALE

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

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

LIVELLO TERRITORIALE E/O DI DISTRETTO INDUSTRIALE

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

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) la struttura ed evoluzione dell'occupazione;
- c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
- d) le necessità formative;**
- e) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;**
- f) le innovazioni di processo e le reti di impresa;**
- g) l'andamento della produttività;**
- h) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- i) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- j) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
- k) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- l) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- m) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- n) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;
- o) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;

Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzino in proposte comuni delle parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriale affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze del settore Tessile Abbigliamento Moda.

Le parti potranno promuovere, presso le organizzazioni territoriali, la costituzione di specifici

Osservatori territoriali per l'analisi delle tematiche di comparto e l'individuazione delle iniziative di sostegno.

LIVELLO AZIENDALE

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda la lettera D dell'art 12 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

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

Informazione e consultazione

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

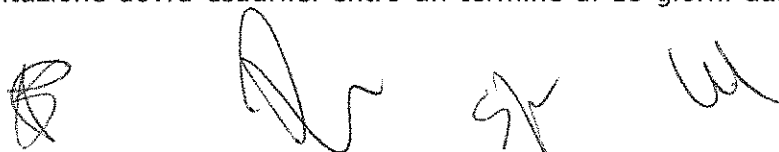
- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) 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 **definite ai sensi dell'art. 65 e** da realizzare **anche** con il concorso di fondi pubblici **e dei fondi interprofessionali**;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n.25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, **si aprirà un confronto tra le parti per individuare le iniziative più adeguate per lo sviluppo delle imprese e la tutela dell'occupazione.** 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 RSU - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.

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

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

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

Le aziende che, all'interno dei propri siti produttivi, si avvalgono, per sviluppare e completare il proprio ciclo produttivo, di altre imprese anche applicanti contratti nazionali diversi da quelli del tessile, forniranno informazioni su tali aziende, le loro dimensione e occupazione, le funzioni svolte.

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva U.E. 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore Tessile Abbigliamento Moda nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

Imprese a dimensione internazionale

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

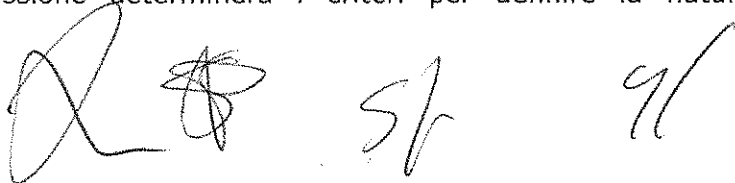
Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 73 e seguenti.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da SMI e 3 dalle organizzazioni sindacali ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.



La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e dal D.P.R. n. 218/2000 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

ART. 23 - LAVORO ESTERNO

Le parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore Tessile Abbigliamento Moda a lavorazioni presso terzi per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba 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 e si impegnano ad adoperarsi, 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 Tessili Abbigliamento Moda 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 nè 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 50 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 Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una commissione formata da 3 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 l'associazione industriale 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 l'Associazione 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 di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di 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'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.
- 4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in 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 durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164 e agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, daranno anche 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 Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, funzioni di monitoraggio del fenomeno, anche attraverso l'invio degli elenchi di cui al punto 3 del presente articolo, nella salvaguardia delle norme sulla riservatezza dei dati (decreto legislativo 30.6.2003, n. 196).

6) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni 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 Associazioni industriali 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.

9) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti potranno definire contratti tipo da utilizzare quando vengano esternalizzate fasi di produzione con l'obiettivo di rendere trasparente il ciclo produttivo e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

10) Le aziende committenti lavorazioni a terzi si impegnano a rispettare la normativa legislativa sugli appalti.

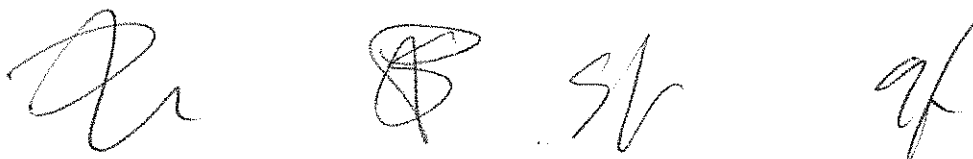
In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli organismi competenti, per individuare possibili interventi.

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 un'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.



ART. 24 - FORMAZIONE

1. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI CATEGORIA

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, concretizzatesi nel "Progetto pilota nazionale per la formazione degli apprendisti nell'industria tessile-abbigliamento", nella rilevazione dei fabbisogni professionali dell'industria Tessile Abbigliamento Moda e nella definizione degli standard minimi di competenze (queste ultime conseguite mediante la partecipazione all'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione);
- 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, decidono di costituire l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda (nel prosieguo abbreviato in "OBN-TAM").

Obiettivo dell'OBN-TAM è 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.

L'OBN-TAM è costituito da 6 rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Il Comitato di indirizzo dell'OBN-TAM può individuare esperti designati dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento delle attività, delle ricerche e delle analisi.

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

L'attività di Segreteria operativa dell'OBN-TAM è presso l'Associazione degli imprenditori.

Attribuzioni dell'OBN-TAM

L'OBN-TAM è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare /monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- 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, (fra cui il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato-Regioni, gli enti ed Organismi Bilaterali Regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);
- 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 il settore dell'industria Tessile Abbigliamento Moda;
 - 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 degli OBR, 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 Tessile Abbigliamento Moda (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 a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);
 - promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;
 - **promuovere iniziative e diffondere esperienze mirate alla riqualificazione professionale nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda.**
 - 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 del settore Tessile Abbigliamento Moda (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
 - ogni altra funzione e compito che il Comitato di indirizzo valuterà opportuna purché rientrante negli obiettivi prefissati dell'Organismo.

Il Comitato di Indirizzo

In relazione alla situazione del settore e a strategie condivise, il Comitato di Indirizzo individua le priorità di azione che formalizza per iscritto. Il programma di attività viene svolto con i mezzi e le risorse a disposizione dell'OBN-TAM; il Comitato di Indirizzo ne sorveglia l'esecuzione, ne verifica i risultati ed apporta ogni modifica ritenuta opportuna.

Le iniziative del Comitato di Indirizzo, nonché ogni decisione, sono da approvare all'unanimità.

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

Il Comitato di Indirizzo può sollecitare e/o indicare iniziative relative a singole realtà di comparto o riferite all'ambito locale, anche raccordandosi e recependo istanze dai livelli distrettuali e territoriali.

L'OBN-TAM può avvalersi di esperti e collaboratori esterni individuati di comune accordo al fine di perseguire compiti ed obiettivi specifici concordati. In tal caso, ciascuna delle parti ne assume, a proprio carico, le eventuali spese, fermo restando che l'OBN-TAM potrà favorire – per le attività istituzionali sopra elencate – l'utilizzo di fondi e finanziamenti pubblici e privati, nazionali ed europei, da parte delle rispettive Associazioni ed Organizzazioni sindacali.

Le parti si impegnano a mettere a disposizione dell'OBN-TAM, direttamente o tramite l'Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l'obiettivo dell'OBN-TAM e a promuovere, ciascuno per propria parte, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000.

Gli studi e le analisi condotti all'interno dell'OBN-TAM, in relazione alle funzioni e compiti ed alle attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.



2. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

L'OBN-TAM, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, 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 un'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.

3. PROGETTI FORMATIVI

Le parti convengono sull'opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate ed ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 65, lett. b) del presente CCNL.

Ferme restando le rispettive autonomie operative le parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili a Fondimpresa, da progettare e realizzare congiuntamente.

4. AZIONI A LIVELLO DI DISTRETTO INDUSTRIALE O TERRITORIALE

Richiamandosi alle finalità generali illustrate nella premessa del punto 1 del presente articolo, le parti convengono sull'utilità delle iniziative qui di seguito riportate.

Per facilitare il loro svolgimento l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda metterà a disposizione delle rispettive parti, al livello di distretto o territoriale, le conoscenze acquisite e quant'altro ritenuto necessario, attivandosi per l'instaurazione di un utile flusso di informazioni dal livello nazionale ai territori e viceversa.

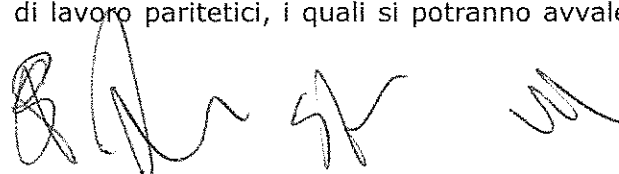
4.1 Approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze.

A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ed i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico;
- recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o di riqualificazione professionale;
- verificare, in termini quantitativi e qualitativi, le iniziative formative rivolte ai giovani assunti con contratti di lavoro a contenuto anche formativo;
- elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale.

I risultati di questa elaborazione conoscitiva e propositiva, in quanto concretizzatisi in orientamenti comuni, saranno sottoposti all'attenzione degli enti pubblici competenti ed agli organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, affinché, nella programmazione dei loro interventi, tengano conto delle prospettate esigenze del settore Tessile Abbigliamento Moda.

In questo ambito saranno, inoltre, approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile, allo scopo di promuovere la sperimentazione di azioni positive e di formazione. A tal fine verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici, i quali si potranno avvalere



18

del contributo di esperti nominati di comune accordo, anche in relazione a quanto previsto dalla legge 125/91 e degli indirizzi espressi dalle parti stipulanti in sede nazionale.

A tal fine verranno anche utilizzati, con gli eventuali adattamenti alle realtà locali, i progetti elaborati a livello nazionale.

4.2 Promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.

4.3 Studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne l'utile collocazione - anche tramite convenzioni - in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Le parti ritengono che lo strumento dei tirocini formativi sia utile al fine di formare al lavoro le persone disabili.

5. AZIONI A LIVELLO AZIENDALE

5.1 Saranno definiti congiuntamente i programmi formativi la cui attuazione comporti la frequenza a corsi di formazione professionale con l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 65 "Iniziative a sostegno della formazione continua" del presente contratto.

5.2 Le direzioni aziendali delle imprese segnaleranno alla R.S.U., con riferimento a ciascuna unità produttiva, le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione / ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative formative.

Su tali temi le parti interessate procederanno ad una valutazione congiunta.

5.3 Le aziende consulteranno i rappresentanti alla sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.

5.4 Le direzioni aziendali, in merito alla formazione degli apprendisti, faranno riferimento a quanto sarà definito al livello di categoria dall'OBN-TAM, ad integrazione dei profili formativi stabiliti dalle Regioni.

5.5 In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

Tale azione sarà raccordata con l'attività formativa per persone disabili a livello di distretto industriale o territoriale così come previsto al precedente paragrafo 4.3.

SEZIONE SECONDA

COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 28 - ASSUNZIONE

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, come previsto dall'art. 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181, indicando in particolare:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la categoria e qualifica a cui viene assegnato, in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico specificato secondo i relativi elementi costitutivi;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la durata del rapporto, precisando se si tratta di rapporto a tempo determinato o indeterminato;



- il luogo di lavoro;
- l'orario di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà inoltre fatto rinvio al presente contratto collettivo nazionale di lavoro per tutti gli altri istituti e trattamenti previsti.

Il lavoratore è tenuto, per la sua assunzione, a presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- b) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- c) tesserino del numero di codice fiscale;
- d) titolo di studio e di preparazione professionale ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta.

L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione.

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 nonchè a rilasciare la prevista dichiarazione che autorizza il trattamento dei dati sensibili ai fini del rispetto delle norme di legge sulla privacy. Il lavoratore è altresì tenuto a consegnare - se ne ha diritto - i documenti necessari per l'eventuale beneficio degli assegni per il nucleo familiare.

Fermi restando gli obblighi di legge per talune categorie di lavoratori o per talune posizioni lavorative, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica prima dell'assunzione.

ART. 29 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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



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

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, **ovvero la sussistenza delle condizioni soggettive indicate nel precedente comma.** Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

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

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

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

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

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
 - 5% per aziende con oltre 70 dipendenti;
- è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

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

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

Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art.5, comma 4ter, 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 secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;**
- **nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);**
- **nelle ipotesi nelle quali è consentito il contratto a termine "acausale" di cui al precedente comma 4;**
- **in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali della parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma.**

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

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 95, 103 e 113 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 95, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 368/2001.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n.368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

ART. 32 - APPRENDISTATO - PROFESSIONALIZZANTE - ADDESTRAMENTO ED ASSUNZIONI DI GIOVANI CON DIPLOMA O ATTESTATO DI QUALIFICA

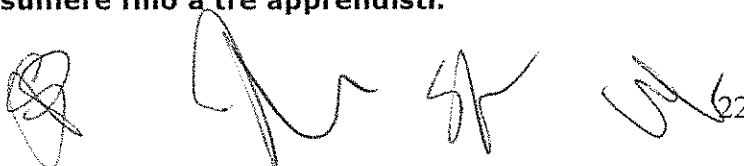
L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

La disciplina dell'apprendistato nell'industria tessile abbigliamento moda è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

A) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere fino a tre apprendisti.



Destinatari

Ai sensi del D. Lgs 167/2011 Testo Unico sull'apprendistato, possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista, dopo il raggiungimento della qualifica professionale, proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Fatta eccezione per cause oggettive che abbiano impedito all'apprendista la conclusione del piano formativo, qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda rescindere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, se riguarda le medesime mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Alternanza scuola lavoro

Gli apprendisti, in alternanza al tempo di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati dagli Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del D. Lgs 167/2011.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un rapporto di apprendistato 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 dell'apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per l'apprendistato professionalizzante.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato nel livello previsto per la qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali rapportate all'ERN del livello di inquadramento:

primi 12 mesi	60%
successivi 12 mesi	70%
successivi 12 mesi	80%
eventuali successivi 12 mesi	90%

Tali percentuali potranno essere modificate con specifico accordo tra azienda e RSU assistita dalle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale.



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

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente CCNL.

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti si fa riferimento alle norme di legge.

Nota a verbale: nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

B) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni.

~~L'apprendista non può lavorare a cottimo. - nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.~~

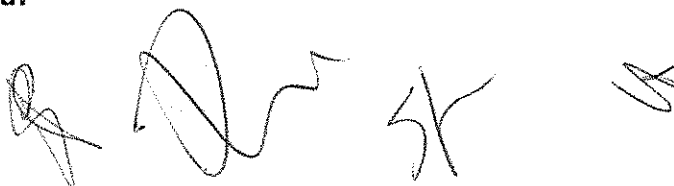
Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a sei mesi, ridotti a tre mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi. ~~ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di 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 minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato, **per tutte le qualifiche professionale e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni.** ~~e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:~~

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, 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.

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del T.U. Dlgs. 14/9/2011 n.167, mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni.

L'inquadramento **iniziale** e il relativo trattamento economico **dell'apprendista può essere di due livelli inferiore a quello della qualifica di destinazione finale, con la seguente progressione periodica:**



Livelli di destinazione finale	Durata complessiva mesi	I periodo - 2 livelli mesi	II periodo -1 livello mesi	III periodo Livello finale
8	36	15	15	6
7	36	15	15	6
6	36	15	15	6
5	36	15	15	6
4	36	15	15	6
3 e 3 super	36	12	18	6
2 e 2 super	36	12	18	6

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

~~è così determinato:~~

~~nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;~~

~~nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;~~

~~nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.~~

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello super 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.

E' 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 - nei limiti del periodo di comporto - spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 93 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 110 per il lavoratore impiegato.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 62 - Malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato.

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

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il

datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

~~L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% per cento degli apprendisti nelle aziende fino a 100 dipendenti e del 70% nelle aziende con più di 100 dipendenti. In ogni caso, per tutte le aziende si applica la percentuale prevista dalla legge fino all'assunzione di 4 apprendisti. Dal computo delle predette percentuali sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Dal computo delle suddette percentuali saranno inoltre esclusi gli apprendisti non confermati in aziende nelle quali siano in corso procedure concorsuali, cassa integrazione straordinaria o analoghi ammortizzatori sociali e mobilità. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.~~

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4.

Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, tale percentuale è ridotta al 25%.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 95, 103 e 113 del presente contratto.

Al termine dell'apprendistato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile, con un preavviso minimo di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione, che si intende coincidente con il termine del periodo di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti.

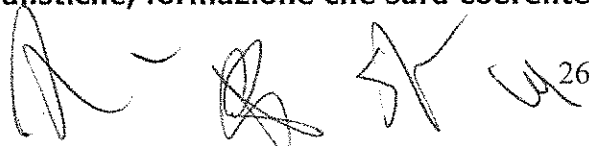
~~Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello. anche a tali lavoratori si applica la norma di cui al nono comma del presente articolo, che prevede l'inquadramento 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

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda **di durata complessiva pari a 120 ore medie annue, comprensive della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.**

Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), che sarà redatto secondo lo schema di cui all'Allegato del presente contratto, nel quale sarà indicata il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and the number '26' on the right.

con le qualifiche professionali di destinazione. Tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

Copia del P.F.I. verrà inviata dal datore di lavoro all'O.B.M. TAM presso SMI.

La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, laddove esistente.

~~Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.~~

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 l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, si fa integrale riferimento all' "Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" dell'11 aprile 2006, di cui all'Allegato O al presente contratto, che viene confermata nella sua validità con la seguente unica modifica:

~~"11. Le imprese formative, intendendosi per tali quelle che dispongono di requisiti di cui al precedente punto 10, possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro Gruppo. Tale capacità formativa interna è espressamente dichiarata dal datore di lavoro e comunicata all'OBM TAM avente sede presso SMI, allegando copia del piano formativo individuale."~~

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

La registrazione della formazione svolta e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa secondo lo schema di cui all'Allegato del contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore Tessile Abbigliamento Moda il processo produttivo, quand'anche 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 durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo n. 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.*~~

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4 - 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 A VERBALE N. 5** - Con riferimento a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, le Parti concordano che, in attesa che la normativa sul contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 276/2003 diventi operativa, nei confronti dei giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'articolo 32 del CCNL 19 maggio 2000.~~

NOTA A VERBALE - In relazione al comma 3 della parte A, n. 1) dell'art. 53, che stabilisce che il secondo e il terzo livello "super" non sono autonomi livelli 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 "super" 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	2	1
3 super	2	1
2	1	1
2 super	1	1

B) PERIODO DI ADDESTRAMENTO PER MANSIONI OPERATIVE PER NUOVI ASSUNTI DI ETÀ SUPERIORE A VENT'ANNI

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria Tessile Abbigliamento Moda, 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 personale di manovalanza.

C) ASSUNZIONE DI GIOVANI CON DIPLOMA O ATTESTATO DI QUALIFICA

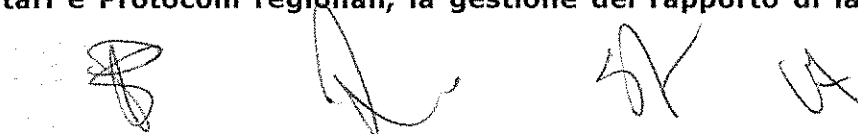
In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte.

-Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

C) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Le parti, riconosciuta l'importanza che può avere l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia per promuovere lo sviluppo di alte professionalità e dell'innovazione nelle imprese, sia per attuare efficaci collaborazioni con le istituzioni scolastiche e universitarie, hanno definito una specifica normativa contrattuale per le tipologie di apprendistato di alta formazione e ricerca nell'ambito di progetti sperimentali da realizzarsi a livello territoriale o nazionale e con il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche e universitarie.

Pertanto le parti convengono che, ferme restando eventuali diverse previsioni legislative e regolamentari e Protocolli regionali, la gestione del rapporto di lavoro



tra l'impresa e l'apprendista sarà regolata dalle norme del CCNL in vigore e in particolare dalle previsioni di cui al presente articolo, lettera B) per l'apprendistato professionalizzante, fatto salvo quanto di seguito previsto.

Coerentemente ai titoli di studio da conseguire, i profili che attengono alla formazione e alla durata del periodo di apprendistato saranno disciplinati nell'ambito delle singole iniziative territoriali o nazionali sperimentali, tenuto conto dei percorsi formativi promossi ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs 167/2011.

Ai fini di un adeguato monitoraggio, finalizzato all'acquisizione di elementi conoscitivi utili per la definizione di una compiuta disciplina settoriale, le parti stipulanti i progetti sperimentali ne comunicheranno l'avvio e l'esito dei medesimi all'OBN TAM.

ART. 34 - ORARIO DI LAVORO

1. REGIME ORDINARIO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei 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 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 lavoratori di altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane **in cui l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi.**

~~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 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 applicando la procedura prevista nel successivo paragrafo 2. "Regimi particolari di orario".

* * *

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 deve essere ricompresa la testurizzazione.

1.1 Riduzioni dell'orario di lavoro

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

- giornalieri: 56 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 39 del presente contratto: 52 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 39 del presente contratto se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 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 o 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 di 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 a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

Norma particolare per i settori: abbigliamento, magliecalze, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni e tende.

Il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la festività 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 tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla riduzione predetta.

2. REGIMI PARTICOLARI DI ORARIO

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata 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 5 x 8 con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante i giorni della settimana (**punto 2.1**) o del regime 6 x 6 con prestazione lavorativa su sei giorni alla settimana (**punto 2.2**) o dell'orario multiperiodale (**punto 2.3**) 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 **o intenda introdurre un orario multiperiodale** ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, 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, che dovrà esaurirsi entro **30 15** giorni dal primo incontro, le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, che si riuniranno entro **30 15** giorni dalla richiesta per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di:

chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro;

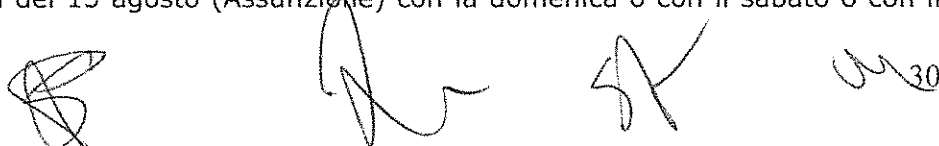
rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto dal contratto nazionale, ferma restando la titolarità delle parti a livello aziendale.

2.1 Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento):

- riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore;
- riduzione annua di ulteriori 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 notturne 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 aggravii 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 o 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 di 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 a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 44%.

2.2 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 o 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 di 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 a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

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

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 38%.

2.3 Orario multiperiodale

E' 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 dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

L'accordo istitutivo dell'orario multiperiodale, da definire tra azienda e RSU con la procedura di cui al precedente punto 2, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- i periodi dell'anno nei quali viene programmato un orario di lavoro settimanale superiore a quello ordinario contrattuale e quelli in cui viene programmato un orario settimanale inferiore;
- i reparti/uffici/funzioni aziendali a cui si applicherà l'orario multiperiodale, anche con misure e modalità differenziate in relazione alla diversa organizzazione del lavoro;
- la disciplina dell'orario applicabile nei periodi "neutri";
- la quantità massima dell'orario settimanale;
- la corresponsione, sia nei periodi di supero che nei periodi di riduzione dell'orario, della retribuzione commisurata all'orario ordinario contrattuale;
- le riduzioni dell'orario di lavoro nella misura di cui al precedente punto 1.1, di cui si potrà tener conto nella definizione dell'orario annuo.



3. 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.

4. DISPOSIZIONI APPLICATIVE

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 di attività di macchinari o impianti.

In caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale.

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 due settimane.

Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza delle riduzioni previste dal presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *Le riduzioni di orario definite con il presente contratto 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 2.1, trova applicazione per le situazioni aziendali che si siano attivate a partire dal 1° luglio 1995 o successivamente. Pertanto le parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.*

ART. 35 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.*

Con la modifica al presente articolo, concordata in data 11/6/2008, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 36, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

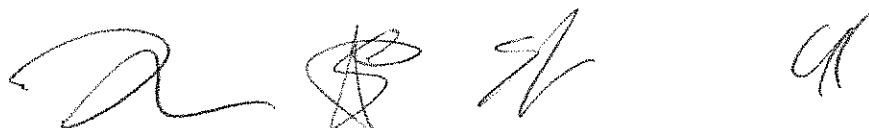
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.*

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

ART. 36 - FLESSIBILITA' TEMPESTIVA

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

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



contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 96 di flessibilità di cui all'art. 35.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.*

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

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



ART. 38 - 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 che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per i lavoratori a tempo parziale potranno confluire nella banca delle ore le prime 32 ore di lavoro supplementare. Tale disposizione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2014.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere 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 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 potranno essere 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 - di cui al punto 2 degli artt. 90, 97, 106 "Giorni festivi - Riposo settimanale" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali. Tale disposizione troverà applicazione dal 1° gennaio 2005.

ART. 41 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

A) DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

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

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

orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

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

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 31 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

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

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 34 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di

retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dalla legge n. 247/2007, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Per le sole clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

CHIARIMENTO A VERBALE - La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

NOTA A VERBALE - Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione e a corsi regolari di studio di cui agli artt. 65 e 66 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

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

NOTA TRANSITORIA

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

ART. 44 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

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

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

indeterminato.

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

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

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

ART. 53 - INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

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 "super" e 3° livello: impiegati, operai
- 2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai
- 1° livello : operai

Le suddivisioni "super" 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.

2) Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrare 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.

3) 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 aziendale 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.

4) 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.

5) 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 SMI e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILCTEM e UILTEC, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A, punto 2) del presente articolo. Qualora si raggiunga a livello aziendale un accordo tra le parti relativo al deferimento della questione alla Commissione paritetica per l'inquadramento, la predetta procedura si sospende.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all'inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per



verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A, punto 3) del presente articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE

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

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

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.

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


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

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

- i comportamenti organizzativi più significativi dei singoli comparti;
- una o più mansioni per ciascun comparto produttivo tra quelle già previste dall'inquadramento contrattuale vigente su cui si evidenziano maggiormente tali comportamenti organizzativi.

A titolo esemplificativo, gli elementi di arricchimento della professionalità di cui sopra, intesi come comportamenti organizzativi, oggettivamente descritti, che differenziano in modo inequivocabile e riconosciuto la professionalità espressa dai lavoratori inquadrati nel medesimo livello professionale di base, potranno riguardare:

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



mansioni;

- affidamento esplicito di lavoratori in formazione on the job per periodi di durata significativa.

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

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

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

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

Nell'Accordo le parti formalizzeranno:

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

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

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

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


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

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

NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto nel precedente capitolo "Commissione tecnica paritetica - Sperimentazione", le parti, nel prendere atto dei lavori svolti dalla Commissione nel corso di vigenza del CCNL 9 luglio 2010, riconfermano la validità dei contenuti e delle modalità di svolgimento della suddetta sperimentazione, ne approvano i risultati fino ad ora raggiunti nell'ambito della Commissione e ne rideterminano i tempi di implementazione come segue:

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



ART. 56 - PERMESSI, ASSENZE ED ASPETTATIVE

NOTA

In fase di stesura le Parti si impegnano ad aggiornare il testo del presente articolo con riferimento alle nuove disposizioni di legge.

ART. 61 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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 adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto, **anche attraverso idonei percorsi di riqualificazione professionale.**

In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto 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 entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 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 la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.

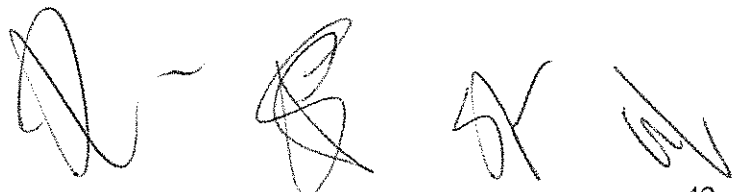
Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

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, nonchè 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 dell'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 istituti.



ART. 62 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

A - ASSENZA DAL LAVORO

Per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, **sia nel lavoro a giornata che nel lavoro a turni**, 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, 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,~~ **secondo le modalità comunicate dall'azienda stessa** e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve ~~consegnare o far pervenire~~ **comunicare** all'azienda, non oltre il ~~terzo~~ **secondo** giorno dall'inizio dell'assenza, **il numero di protocollo del** certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed **il numero di protocollo del** certificato medico relativo ~~inviato~~ **comunicato** entro due giorni.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica all'INPS del certificato di malattia da parte del medico, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'azienda, consegnerà o farà pervenire all'azienda stessa il certificato medico cartaceo in luogo del numero di protocollo.

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 dell'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 alla Rappresentanza sindacale unitaria 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, nonchè 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 un'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 agli articoli 93, 100 e 110 del presente contratto.

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° settembre 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, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

DICHIARAZIONE A VERBALE – *In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, la parti riconoscono la gravità del problema dell'“assenteismo anomalo”.*

Pertanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuarne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà le seguenti attività:

- *definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;*
- *individuazione e definizione di iniziative comuni che, in relazione agli esiti del lavoro di approfondimento, potranno riguardare sia la disciplina normativa dell'istituto della malattia contenuta nel contratto nazionale, che il relativo trattamento economico.*

Il gruppo di lavoro sottoporrà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro 12 mesi dalla sua costituzione.

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 della legge 300/70.

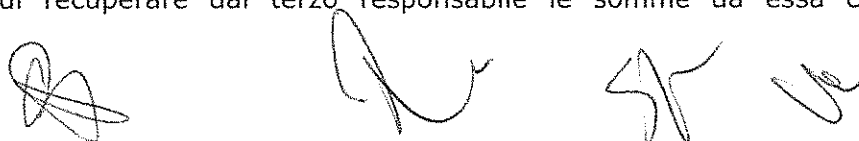
L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le disposizioni di cui al secondo comma del paragrafo B), 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 DI 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.

ART. 65 - INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

- a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da Enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da Enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24 del presente contratto;
- b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali - anche nell'ambito di Fondimpresa - concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale.

Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU, saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, a partire da una analisi congiunta dei fabbisogni formativi e tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare, oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

In tale ambito, nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, sarà data particolare attenzione alla definizione di iniziative mirate alla riqualificazione professionale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

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

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

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lettere a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

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

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

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

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

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione di cui ai punti a) e b) del presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Con accordo aziendale le ore di permesso retribuito di cui al presente articolo eventualmente non utilizzate potranno essere destinate ad altri fini, come l'istituzione di borse di studio per i figli dei dipendenti dell'impresa o per i lavoratori studenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore e dell'occupabilità dei lavoratori, nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 24 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 65 "Iniziativa a sostegno della formazione continua".

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

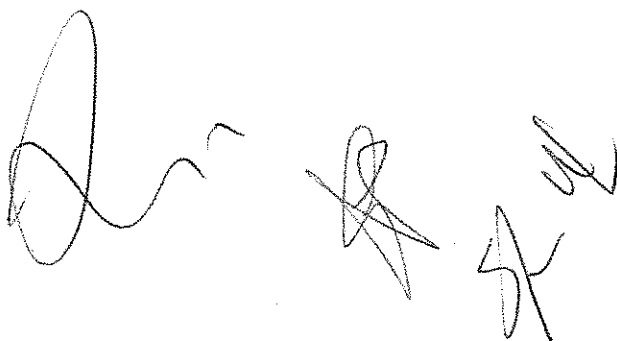
Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento della proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'OBN-TAM saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

ART. 67 - INDENNITÀ SCOLASTICHE BORSE DI STUDIO

Una indennità scolastica **borsa di studio** per contribuire **concorrere alle spese di sostenute per frequentare la scuola** ~~trasporto per accedere alla scuola e per concorrere alle tasse di iscrizione~~ sarà corrisposta ai dipendenti con almeno tre anni di anzianità aziendale i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile Abbigliamento Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda.

La misura della **borsa di studio** dell'indennità verrà stabilita dall'azienda, sentita la RSU.



A) ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

La parte economica regolata dal presente capitolo ha validità triennale e scadrà il 31 marzo 2016.

Livelli	01/2014	11/2014	09/2015	03/2016	Totale
8°	31,54	31,54	55,80	24,26	143,14
7°	28,28	28,28	51,10	22,22	131,08
6°	27,89	27,89	49,34	21,45	126,56
5°	26,45	26,45	46,80	20,35	120,06
4°	26,00	26,00	46,00	20,00	118,00
3° super	25,01	25,01	44,24	19,24	113,49
3°	24,35	24,35	43,07	18,73	110,49
2° super	23,24	23,24	41,11	17,87	105,46
2°	22,91	22,91	40,53	17,62	103,96
1°	13,78	13,78	24,37	10,60	62,52

Viaggiatori o piazzisti

	01/2014	11/2014	09/2015	03/2016	Totale
1ª categoria	27,89	27,89	49,34	21,45	126,56
2ª categoria	26,45	26,45	46,80	20,35	120,06

Di conseguenza l'elemento retributivo nazionale – ERN – assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	01/2014	11/2014	09/2015	03/2016
8°	1.978,53	2.010,07	2.065,87	2.090,13
7°	1.868,97	1.897,85	1.948,95	1.971,17
6°	1.752,52	1.780,40	1.829,74	1.851,19
5°	1.640,45	1.666,91	1.713,71	1.734,06
4°	1.557,51	1.583,51	1.629,51	1.649,51
3° super	1.522,81	1.547,81	1.592,05	1.611,29
3°	1.489,16	1.513,51	1.556,58	1.575,22
2° super	1.447,77	1.471,00	1.512,12	1.529,99
2°	1.415,57	1.438,47	1.479,00	1.496,62
1°	1.141,33	1.155,10	1.179,47	1.190,07

Viaggiatori o piazzisti

	01/2014	11/2014	09/2015	03/2016
1ª categoria	1.680,30	1.708,19	1.757,53	1.778,98
2ª categoria	1.585,16	1.611,61	1.658,41	1.678,76

B) IMPORTI PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Unitamente agli incrementi retributivi dell'ERN di cui sopra, le parti individuano i seguenti ulteriori importi che vengono destinati alla contrattazione aziendale, da effettuare ai sensi dell'art. 12:

- € 280,00 lordi per il periodo 4/2014-3/2015
- € 280,00 lordi per il periodo 4/2015-3/2016

Nei casi in cui, entro rispettivamente il 31 marzo di ciascuno dei suddetti anni, non verrà effettuata la contrattazione aziendale con specifico riferimento agli importi di cui sopra, con la retribuzione del mese di aprile 2015 e 2016 gli stessi importi di cui al comma precedente saranno corrisposti a tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data di erogazione.

Tali importi, che si intendono onnicomprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, saranno commisurati in dodicesimi in relazione all'effettivo servizio nel periodo di riferimento (1° aprile - 31 marzo) e saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale in relazione al minor orario contrattuale.

Le parti si danno atto che i suddetti importi destinati alla contrattazione aziendale sono riferiti esclusivamente ai periodi sopra indicati e cesseranno ogni loro effetto dal 1° aprile 2016.

Al fine di agevolare l'estensione della contrattazione aziendale con particolare riferimento agli importi di cui sopra, le parti hanno definito una apposita procedura semplificata per la contrattazione aziendale nelle PMI, formalizzata nel Protocollo n.

.....

C) UNA TANTUM

L'importo una tantum di Euro 250 lordi verrà erogato in due rate di uguale importo rispettivamente con la retribuzione del mese di febbraio 2014 e giugno 2014 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 5 dicembre 2013. Tale importo sarà riproporzionato per i lavoratori part-time e commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile 2013 - 31 dicembre 2013 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

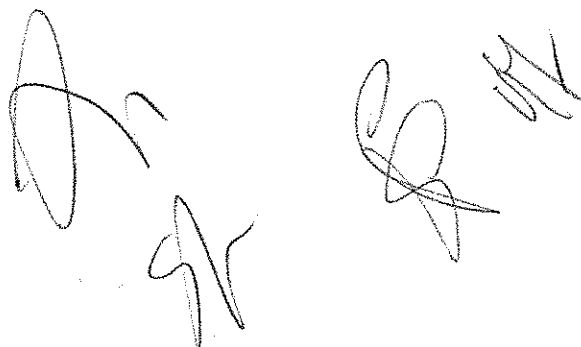
D) NORME SPECIFICHE

AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO

Per le aziende identificate al Protocollo n. 5 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: 1° luglio 2014, 1° aprile 2015, 1° marzo 2016, 1° settembre 2016.

NOTA PER L'INDUSTRIA DEGLI ARTICOLI DA CACCIA

Tutto il personale operaio di prima assunzione per le mansioni a prestazioni lavorative operaie elencate nel 2° livello e fino a una anzianità di 12 mesi sarà retribuito con la paga mensile contrattuale del 1° livello.



Protocollo 5 - DISCIPLINA SPECIALE PER GLI ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE NEI NEGOZI, SHOWROOM E SPACCI AZIENDALI

La presente sezione del CCNL è applicabile ai lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile abbigliamento moda.

La presente normativa potrà essere applicata:

- ai dipendenti diretti dell'azienda industriale;
- ai dipendenti delle società commerciali controllate interamente o a maggioranza dall'azienda industriale o dalla holding controllante quest'ultima;
- ai dipendenti delle società commerciali partecipate dall'azienda industriale o dalla holding controllante purchè legate dalla medesima logica industriale;

L'applicazione del presente Protocollo ai dipendenti addetti alla distribuzione commerciale costituisce, per le imprese interessate, una facoltà e non un vincolo.

Attraverso la definizione di norme specifiche riguardanti la distribuzione commerciale, le parti stipulanti intendono da un lato consentire alle imprese che lo desiderino un più efficace e diretto controllo della filiera distributiva dall'altro consentire una uniforme tutela dei lavoratori addetti, anche per ciò che riguarda la previdenza integrativa e la formazione continua.

Inquadramento

Ad integrazione di quanto previsto dal capitolo VII del presente CCNL, si riporta l'elencazione delle mansioni specifiche riguardanti gli addetti ai negozi, showroom, spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile abbigliamento moda.

- VI LIVELLO :
IMPIEGATI
 - a) responsabile di più negozi;
 - b) responsabile del negozio di grandi dimensioni.

- V LIVELLO:
IMPIEGATI
 - a) responsabile di negozio di medie dimensioni;
 - b) vetrinista/figurinista/visual merchandiser di più punti vendita.

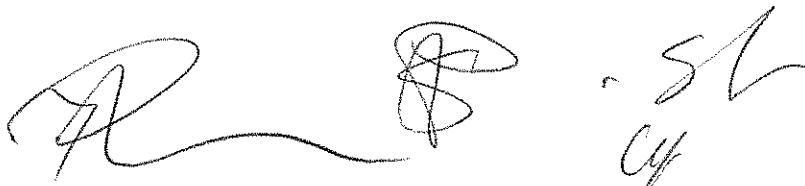
- IV LIVELLO :
IMPIEGATI
 - a) responsabile di negozio di piccole dimensioni;
 - b) addetto alla vendita con mansioni di vetrinista/figurinista/visual merchandiser del singolo punto vendita.

- III LIVELLO:
IMPIEGATI
 - a) addetto alla vendita

- II LIVELLO:
IMPIEGATI
 - a) addetto alle operazioni ausiliarie di vendita;
 - b) aiuto venditore;

- OPERAI
 - c) fattorino, custode, addetto carico scarico merce, addetto pulizia.

Orario di lavoro



L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni in altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile abbigliamento moda è normalmente di 40 ore settimanali distribuibili su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale, fermi restando i riposi compensativi, secondo le disposizioni di legge in vigore.

La distribuzione dell'orario sarà definita e comunicata dall'azienda, di norma con periodicità settimanale, **tenuto conto ove possibile delle proposte condivise tra i lavoratori del sito interessato.** L'azienda provvederà altresì a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni temporanee dell'orario di lavoro dovute a esigenze organizzative contingenti ovvero ad impedimenti sopravvenuti da parte di singoli lavoratori.

Contratto a tempo determinato

In base all'articolo 5 comma 4 ter del D. Lgs 368/2001, le Parti hanno convenuto che per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo (previsto dall'articolo 5, comma 4 bis del citato decreto) del limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti:

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

Comunicazione preventiva lavoratore assente:

Per i lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile abbigliamento moda impossibilitati a presentarsi al lavoro, al fine di consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione dell'assenza deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro.

Periodo di comporto

In deroga a quanto previsto dall'articolo 62 paragrafo B del vigente CCNL, il periodo di conservazione del posto applicabile ai lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile abbigliamento moda con anzianità di servizio fino a 5 anni sarà pari a 6 mesi nell'arco di 18 mesi.

Provvedimenti disciplinari

In considerazione dell'articolazione degli esercizi commerciali che si estendono per l'intero territorio nazionale, le parti convengono che il termine di 10 giorni di cui all'articolo 74, comma 5 del presente CCNL, viene esteso a 15 giorni.

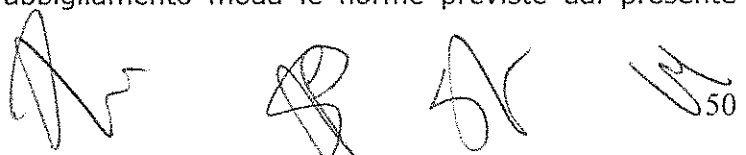
Inoltre, le Parti convengono che il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha altresì l'obbligo di conservare diligentemente le merci ed i materiali e di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Può costituire causa di licenziamento disciplinare, oltre a quanto previsto dall'articolo 75 del vigente CCNL, anche la grave violazione degli obblighi di cui al comma precedente.

*** **

Resta inteso che l'avvicendamento del personale che si alterna e/o sovrappone all'interno dell'esercizio commerciale non costituisce lavoro a squadre secondo quanto previsto dall'art. 39 del vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo trovano applicazione ai lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile abbigliamento moda le norme previste dal presente CCNL.



NORMA TRANSITORIA

Al fine di permettere l'adeguamento nell'applicazione della normativa del presente Protocollo ai rapporti di lavoro già in corso, si conviene che l'entrata in vigore del medesimo è posticipata al **1° gennaio 2014**.

Protocollo n. 6 - PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2010-2012-2014-2016

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 24 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio **2014-2016** si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 22 del CCNL) con eventuale aggiornamento del Documento comune di politica industriale del 15 dicembre 2008.
- Definizione di un nuovo Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale al fine di dare continuità alle iniziative previste dal Protocollo 8 marzo 2006.
- Definizione **di apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione** delle "Linee guida sulla contrattazione aziendale" ai sensi dei nuovi art. 10 e 12 del CCNL.
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 1 del CCNL.
- Continuazione e potenziamento dei progetti Formatex e Sicuramente con Fondimpresa con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio **2014-2016**.
- **Verifica della possibilità e dell'opportunità di** costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP.
- **Studio della possibilità di costituire un Fondo di sanità integrative a favore dei dipendenti del settore.**

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale o dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti in favore del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale ente sia strumentale alle attività dei suddetti organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Protocollo n. 7 - PROTOCOLLO D'INTESA SULLA GESTIONE DELLE FLESSIBILITA'

Premessa

L'evoluzione della strumentazione contrattuale che le parti hanno individuato e reso disponibile nel contratto nazionale di lavoro per consentire alla filiera manifatturiera di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali dell'insieme delle imprese che costituiscono il sistema Tessile Abbigliamento Moda italiano.

In particolare, l'ampia ed articolata serie di istituti messi a disposizione ha consentito di individuare le migliori risposte alla domanda di efficienza che il sempre più agguerrito confronto competitivo impone in un mercato globale dove l'economia di scopo è subentrata all'economia di scala.

La struttura organizzativa delle aziende si è evoluta verso sistemi sempre più flessibili interpretando impostazioni a geometria variabile nel ricorso ai sempre più ampi strumenti



messi a disposizione dalla disciplina contrattuale, coniugando l'innovazione di prodotto con l'innovazione di processo.

Ma in questi ultimi mesi **anni** si è verificata una ulteriore criticità, suscettibile di pregiudicare l'efficacia delle soluzioni ad oggi positivamente utilizzate, rendendo necessario individuare adeguate contromisure.

L'ostacolo costituito dalla suddetta nuova criticità è determinato dalla irregolarità dei flussi che costituiscono – a monte e/o a valle – impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perchè non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

Tale fenomeno, sia pure con intensità variabile, impatta sulle aziende dei diversi comparti produttivi a prescindere dalla dimensione delle imprese e dall'esistenza o meno di un sistema di relazioni sindacali strutturato.

Riconfermando la validità dell'insieme degli istituti contrattuali già definiti, in considerazione delle particolari condizioni che pregiudicano la regolarità dei flussi di attività cui tende ad orientarsi la programmazione dei processi manifatturieri e dei servizi, ma anche in considerazione della imprevedibile durata di tale fenomeno, si conviene ~~sull'opportunità di definire, in via sperimentale e limitatamente alla durata del presente contratto,~~ una modalità supplementare di ricorso a detti istituti, secondo il percorso di seguito indicato.

Procedura

L'orario di lavoro e la flessibilità nelle sue varie articolazioni e nella sua applicazione è regolamentato dagli appositi articoli del CCNL.

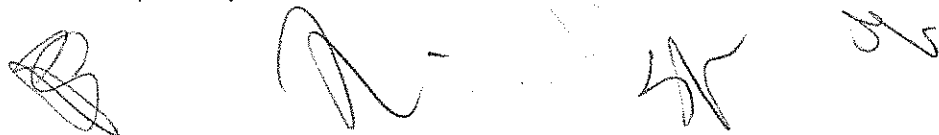
Le parti riconoscono che l'andamento dei mercati, i volumi sempre più variabili, la diversificazione della tipologia del prodotto e l'incertezza sulla conferma degli ordini si traduce in una sempre maggiore irregolarità dei flussi e causa un forte impedimento per la programmazione delle attività aziendali, anche in relazione alle specificità delle stesse.

Pertanto per migliorare la competitività e l'efficienza, cogliere le potenzialità di un mercato sempre più imprevedibile e flessibile ~~con decorrenza dalla data del presente accordo e per un periodo sperimentale pari alla durata dello stesso~~ si conviene che con apposito accordo da realizzare a livello aziendale potrà essere adottata una specifica procedura per gestire, in via preventiva e anticipata rispetto all'eventuale verificarsi della emergenza produttiva o di servizio, gli articoli contrattuali riguardanti **la flessibilità la gestione flessibile dell'orario di lavoro** e/o individuare altri dispositivi in grado di rispondere al meglio alle esigenze organizzative aziendali.

Tale procedura potrà essere attivata in base ad una specifica formale richiesta dell'azienda alla RSU o, in sua assenza, alle organizzazioni sindacali territoriali informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento. Tale richiesta farà riferimento esplicito al presente Protocollo e potrà avvenire anche all'interno della contrattazione di secondo livello.

La procedura può definire:

- il passaggio dal confronto negoziale sul singolo evento al confronto previsionale sulle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo.
- La durata del periodo di riferimento nel quale ipotizzare le diverse situazioni che potrebbero verificarsi, che sarà definito secondo le specificità produttive e organizzative delle singole imprese. Tale periodo sarà di norma di 3 mesi salvo diverso accordo tra le parti.
- La previsione di massima dell'andamento della produzione nell'arco di tempo considerato.
- L'individuazione dei casi e delle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo con le connesse esigenze di variazione dell'organizzazione del lavoro (aumento o riduzione delle capacità produttive).
- Indicazione delle modalità applicative (relative alla disposizione delle ore di supero) degli istituti della flessibilità (o di altri istituti previsti nella contrattazione aziendale) da applicare nel caso in cui si determinassero le situazioni non prevedibili.
- Definizione, nel rispetto del CCNL, di eventuali ulteriori strumenti di gestione delle emergenze.
- Definizione dei tempi di preallerta e dei tempi di preavviso per l'applicazione, con semplice informazione da parte dell'azienda, di quanto convenuto in fase previsionale. Il preavviso di applicazione delle flessibilità sarà di 2 giorni.
- Impegno dell'azienda a comunicare, nel momento in cui ha la certezza del verificarsi della situazione non prevedibile, della probabile durata di tale evento.



- Definizione delle modalità di recupero delle ore di flessibilità.
- Riconoscimento della possibilità di recupero in termini individuali e su semplice richiesta del lavoratore, con 2 giorni di preavviso all'azienda, di almeno 8 ore di flessibilità salvaguardando le esigenze che hanno portato alla richiesta della presente procedura.

Inoltre l'accordo su richiesta dell'azienda conterrà la possibilità:

- del recupero a livello individuale della flessibilità ordinaria e tempestiva nel limite dell'articolo contrattuale;
- di monetizzare i permessi per ROL;
- di utilizzo collettivo dei permessi per ROL.

Le parti definiscono anche le verifiche sull'applicazione di quanto ipotizzato e sul rispetto di tutte le parti della procedura.

La procedura si concluderà con un documento nel quale saranno indicate le soluzioni organizzative concordate per affrontare, nel periodo di tempo definito, le emergenze produttive.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di 20 giorni dall'inizio dell'attivazione della procedura, ciascuna delle parti potrà richiedere, in sede territoriale, l'intervento delle Organizzazioni firmatarie del CCNL ed eventualmente, in seconda istanza, l'intervento delle parti nazionali firmatarie del CCNL entro i successivi 15 giorni. Le organizzazioni firmatarie del CCNL destinatarie di tali richieste si riuniranno per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto di tale situazione in relazione alla presente procedura, al fine di facilitare la rimozione degli eventuali impedimenti, ferma restando la titolarità negoziale delle parti a livello aziendale.

Resta inteso che le aziende che non intendano seguire la nuova procedura di cui al presente Protocollo potranno continuare ad applicare le regole già previste **gli istituti previsti** dal CCNL, affrontando le singole emergenze organizzative con gli strumenti contrattuali ordinari.

La presente procedura ha l'obiettivo di rendere più competitive le imprese, di migliorare la loro posizione sul mercato, di dare stabilità all'occupazione e di garantire il rispetto delle condizioni individuali dei lavoratori. Per questo le parti si impegnano a garantire la massima coerenza nell'applicazione della presente procedura.

Le parti ritengono che la positiva e corretta attuazione del percorso sopra delineato possa contribuire ad ampliare l'area del confronto costruttivo tra imprese e lavoratori anche nella prospettiva dell'estensione della contrattazione aziendale.

~~Ogni 6 mesi verrà attuata, fra le parti firmatarie del CCNL, una verifica sullo stato di applicazione del protocollo anche con l'obiettivo di individuare possibili interventi in grado di agevolarne la sua applicazione.~~

Al fine di facilitare e semplificare l'applicazione della procedura viene riportata in allegato, al solo scopo esemplificativo, una scheda contenente l'illustrazione delle soluzioni già adottate all'interno della filiera tessile-abbigliamento.

* * * * *

SCHEDA

Le pratiche adottate dalle aziende della filiera tessile moda si distinguono in due tipologie:

1. SOLUZIONI ADOTTATE A LIVELLO AZIENDALE SU RIMANDO DEL CCNL

Tali soluzioni riguardano 4 istituti contrattuali:

Flessibilità: prevedono 3 possibili modalità di intervento:

- Incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal CCNL
- Possibilità di superamento delle 48 ore settimanali
- Recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva

Ferie:

- Possibilità di programmare il godimento della 3^a settimana di ferie in modo separato rispetto alle altre due

Riduzione dell'orario di lavoro:

- Possibilità di definire il godimento dei permessi per ROL in modo individuale o collettivo
- Possibilità, in caso di particolari esigenze produttive, di monetizzare in tutto o in parte tali permessi

Lavoro straordinario:

- Procedura per il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa che agevoli l'adesione volontaria dei lavoratori alle richieste dell'azienda

2. SOLUZIONI ADOTTATE TOTALMENTE A LIVELLO AZIENDALE PER RISPONDERE AD ESIGENZE PARTICOLARI**Orario di lavoro**

- Per consentire la flessibilità di utilizzo degli impianti, possibilità del passaggio, con un preavviso minimo predefinito e per un periodo limitato, da un regime di orario ad un altro (il caso più comune è quello del passaggio dal 2x8x5 al 3x6x6)

Flessibilità:

- Trasformazione della percentuale di maggiorazione in permessi retribuiti
- Utilizzo contestuale (ad esempio, a settimane alterne) di flessibilità positiva e negativa

Lavoro straordinario:

- Particolari procedure per individuare preventivamente la disponibilità impegnativa dei lavoratori a prestare lavoro straordinario in caso di necessità

Protocollo n.- PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

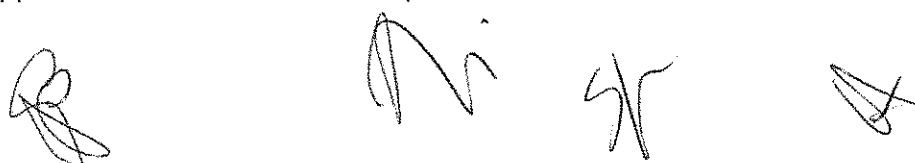
Al fine di agevolare l'estensione della contrattazione aziendale con particolare riferimento alle apposite risorse individuate in sede di contratto nazionale (punto del CCNL), in aggiunta e ad integrazione delle "Linee guida per la contrattazione aziendale" di cui all'Allegato n...., le parti hanno definito il seguente percorso di contrattazione semplificata, a beneficio delle PMI in cui non è costituita la RSU e non vi è una consolidata tradizione di contrattazione aziendale.

Tale procedura semplificata si esplica nelle seguenti fasi:

1. l'azienda interessata comunica alla propria associazione territoriale la volontà di aderire alla presente procedura, utilizzando il **Modello 1** allegato.
2. L'associazione territoriale convoca l'azienda e le organizzazioni sindacali di categoria provinciali firmatarie del CCNL, indicativamente entro 15 giorni dalla richiesta.
3. Nell'incontro l'azienda espone gli elementi essenziali sui quali intende basare la contrattazione aziendale, quali ad esempio:
 - a. la situazione economica, produttiva e di mercato;
 - b. la situazione occupazionale;
 - c. gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali che intende porre a base della contrattazione aziendale ed i relativi parametri di misurazione;
 - d. le scale parametrali alle quali intende correlare gli importi variabili del PdR.

Per l'individuazione degli obiettivi e dei parametri di misurazione si potrà fare riferimento alla Scheda allegata alle "Linee guida per la contrattazione aziendale", di cui all'Allegato n... del contratto nazionale.

Per la determinazione degli importi annui del PdR si potrà fare riferimento al valore degli importi appositamente individuati al Cap. VI del Contratto nazionale.



4. Le organizzazioni sindacali possono, nell'incontro stesso o successivamente secondo accordi con l'azienda stessa, assumere ogni ulteriore informazione ritenuta necessaria, anche presso i lavoratori dell'azienda.
5. Nell'ambito di un successivo incontro, fissato tra le parti indicativamente entro i successivi 15 giorni, viene sottoscritto il contratto aziendale, secondo il **Modello 2** allegato.
6. Secondo quanto indicato nel citato Modello 2, nel corso di vigenza del contratto aziendale ed al termine della sua vigenza, l'azienda si impegna a comunicare ai lavoratori ed alle organizzazioni sindacali firmatarie i risultati conseguiti e gli importi del PdR erogato ai lavoratori.
7. L'associazione territoriale procede ai depositi del contratto aziendale agli Enti competenti.

Allegato

MODELLO 1

(su carta intestata dell'azienda)

PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Comunicazione di avvio della procedura

All'Associazione Territoriale

**Oggetto: Procedura semplificata per la contrattazione aziendale nelle PMI –
Comunicazione di avvio**

Con riferimento al Protocollo n.... del Contratto nazionale del settore Tessile abbigliamento moda, vi comunichiamo l'intenzione della nostra società di avviare la procedura in oggetto per realizzare la contrattazione aziendale nella nostra impresa.

A tal fine ci impegniamo a rispettare i riferimenti e gli adempimenti previsti dal suddetto Protocollo n... e vi chiediamo di procedere alla convocazione delle organizzazioni sindacali competenti.

Dati aziendali

Denominazione.....

Indirizzo

Tel. e-mail

Settore/comparto produttivo

Numero di dipendenti

Persona di riferimento

Distinti saluti

Firma

Allegato

MODELLO 2

PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

SCHEMA SEMPLIFICATO DI ACCORDO AZIENDALE

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Oggi,
presso gli uffici dell'Associazione,

la Società, rappresentata da e assistita dall'Associazione,
rappresentata da

.....
e
le organizzazioni sindacali provinciali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, rappresentate dai
sigg.

si sono incontrate ai sensi del Protocollo n... del vigente Contratto nazionale del settore tessile
abbigliamento moda.

Premesso

- che l'azienda, operante nel settore/comparto, con n. ... addetti complessivi,
ha fornito alle organizzazioni sindacali le informazioni e le indicazioni previste dal punto
3 del suddetto Protocollo;
- che le parti, preso atto delle informazioni aziendali di cui sopra, intendono procedere
alla contrattazione aziendale ai sensi dell'art.12 del contratto nazionale.

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente verbale di accordo, le parti hanno
concordato quanto segue:

1. Gli obiettivi che si intendono perseguire per l'anno (o per gli anni) , con la
partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori e delle strutture organizzative
aziendali sono i seguenti:

(indicare sinteticamente gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali)

A1

B1.....

2. In relazione agli obiettivi di cui sopra, si convengono i seguenti indicatori (*):

(indicare gli indicatori coerenti agli obiettivi)

A2

B2.....

(*) Per l'individuazione degli obiettivi e degli indicatori di misurazione si può fare
riferimento alla Scheda allegata alle "Linee guida per la contrattazione aziendale", di cui
all'Allegato n... del contratto nazionale.

3. Scale parametrali e importi del Premio di risultato annuo (**)

Indicare per ogni parametro i risultati attesi e gli importi progressivi del PdR correlati ai
risultati stessi.

(**) Per la determinazione degli importi annui del PdR si può fare riferimento al valore
degli importi appositamente individuati al Cap. VI del Contratto nazionale.

4. L'importo del premio di risultato, come sopra determinato, si intende uguale per tutti i lavoratori e onnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti, indiretti e differiti, compreso il TFR e sarà corrisposto con la retribuzione del mese di (es. *aprile 2014/15/16*). Avranno diritto al PdR i lavoratori in forza alla data di erogazione in proporzione ai mesi di servizio prestati (in dodicesimi). Per i lavoratori a tempo parziale l'importo del PdR sarà ridotto in proporzione al minor orario contrattuale.
5. L'azienda si impegna a comunicare tempestivamente ai lavoratori ed alle organizzazioni sindacali firmatarie, entro la scadenza annuale del presente contratto, i risultati raggiunti e gli importi del PdR erogati.

Letto, confermato e sottoscritto
p l'Azienda

p. le Organizzazioni sindacali

p. l'Associazione

Protocollo n. - SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

Le Parti riconoscono l'opportunità di promuovere, secondo quanto previsto dalle linee guida dell'OCSE e gli indirizzi contenuti nel Libro Verde del 2001 dell'Unione Europea sulla Responsabilità Sociale dell'impresa, uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni e costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti in relazione alla qualità delle relazioni industriali in essere, sostengono, una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo, clima aziendale.

Pertanto l'impresa e tutti i soggetti che in essa operano o che vi sono coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, sono impegnati a dare attuazione e a sviluppare tutte le iniziative che, nel pieno rispetto della legislazione degli Stati in cui operano, favoriscono i comportamenti socialmente responsabili.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono di promuovere attraverso l'Osservatorio Bilaterale Nazionale TAM specifiche iniziative di approfondimento e di formazione tra le imprese e le stesse RSU interessate, di individuare, attraverso uno specifico gruppo di lavoro, i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

ORIENTAMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI.

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, gli impatti che il suo operato può avere sulla dimensione sociale ed ambientale. La



responsabilità sociale delle imprese è parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, basato sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. L'adozione di comportamenti socialmente responsabili comporta l'adesione a valori che debbono necessariamente essere condivisi da tutte le parti interessate, si declinano poi in politiche e in comportamenti di gestione coerenti, nell'interesse di tutti i gli stakeholder. E' una scelta ed un percorso che le imprese di ogni dimensione possono intraprendere per agire quale soggetto economico socialmente responsabile, secondo una concezione più coerente con la stessa cultura europea del ruolo dell'impresa nella società.

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria
- i clienti/utenti
- i fornitori
- i partner
- lo Stato, gli enti locali e la Pubbliche Amministrazioni in genere la comunità nel suo complesso.

L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:

1. l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida, nelle scelte strategiche e gestionali; temperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
2. l'attenzione al proprio processo caratteristico, a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali, che l'attività può generare, nelle interazioni con tutte le parti interessate ;
3. la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
4. l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate, le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

COMPORAMENTI E VALORI DI RIFERIMENTO.

1. **Responsabilità:** l'organizzazione deve assumersi la responsabilità del suo impatto sulla società e sullo sviluppo. Deve accettare eventuali controlli e ha il dovere di risponderne;
2. **Trasparenza:** l'organizzazione deve essere trasparente in tutte le sue decisioni ed attività, in particolare in relazione alla sua natura, ai suoi obiettivi, ai risultati in termini di responsabilità sociale e alla provenienza delle sue risorse finanziarie;
3. **Etica:** l'organizzazione deve comportarsi sempre in modo onesto, equo e integro moralmente. In questo atteggiamento deve essere compreso il rispetto per persone, ambiente, animali e il rispetto delle esigenze di tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti nella attività dell'azienda;
4. **Rispetto di tutti gli interessi:** l'organizzazione deve identificare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'attività d'impresa e avere particolare attenzione per le loro necessità;
5. **Rispetto della legge:** l'organizzazione deve accettare che il rispetto del ruolo della legge è obbligatorio e accettare che nessun individuo o ente è al di sopra di esso;
6. **Rispetto degli standard di comportamento internazionali:** conseguentemente, l'organizzazione dovrà aderire ai principi stabiliti a livello internazionale, e rispettarli il più possibile nel caso in cui operino in nazioni con una legislazione che entri in conflitto con queste norme;
7. **Rispetto dei diritti umani:** l'organizzazione deve riconoscere l'importanza e l'universalità di questi diritti ed evitare di trarre vantaggio da situazioni in cui tali diritti non siano rispettati.



APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE.

L'impresa italiana applicherà il Protocollo sulla Responsabilità Sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definiti volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle Leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

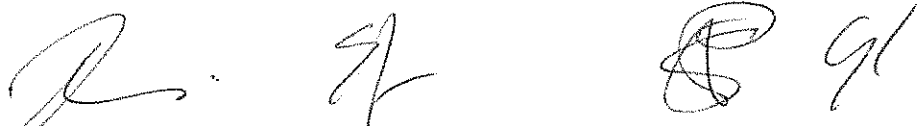
Vengono di seguito indicati, i via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati, i strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità Sociale:

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro così come previste dal Protocollo n.1.
2. Il Codice Etico: il Codice Etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale. Il Codice Etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.
3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.
4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.
5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.
6. L'agevolazione delle attività di volontariato.
7. La Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.
8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, Welfare aziendale.
9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.
10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.
11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.
12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.
13. Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il Bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni), non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.

Protocollo n. - PARTECIPAZIONE

Le parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita de dialogo continuo tra le parti.



La condivisione dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

La partecipazione dei lavoratori all'impresa è una necessità per rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

Per promuovere la partecipazione, le parti si impegnano a:

1. arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. Definire apposite linee guida sulla partecipazione.
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.
5. Promuovere modalità condivise per lo svolgimento di assemblee congiunte.
6. Valutare l'opportunità di costituire comitati strategici.

Allegato L - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

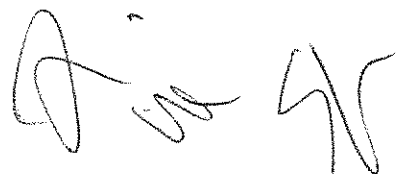
Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del fondo Previmoda è elevato all'1,50% dal 1° gennaio 2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto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

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

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;
- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

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

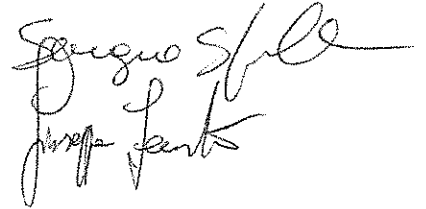
- **in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 7, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.**
- **L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione, come previsto dall'art. 28.**
- **Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.**
- **Le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da Previmoda. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monteore per la formazione continua di cui all'art. 65.**
- **SMI si dichiara disponibile ad un incremento dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipulare entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive.**



Letto, confermato e sottoscritto

SMI - SISTEMA MODA ITALIA
FEDERAZIONE TESSILE E MODA

FEMCA-CISL

Handwritten signatures in black ink, appearing to be 'Sergio Spillo' and 'Giuseppe Jantò'.

FILCTEM-CGIL

A single handwritten signature in black ink, appearing to be 'Stefano...'.

UILTEC-UIL

A single handwritten signature in black ink, appearing to be 'Vittorio...'.

