

CNA Federmoda

CNA Produzione

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Servizi alla Comunità

Confartigianato Moda

Confartigianato Chimica

Confartigianato Ceramica

Casartigiani

CLAAI

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
AREA
TESSILE-MODA
CHIMICA - CERAMICA**

**Per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei settori
Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia e
Occhialeria e dalle aziende artigiane dei settori della Chimica,
Gomma, Plastica, Vetro, Ceramica e della Concia.**

Roma, 16 luglio 2024

16 luglio 2024

Tra

CNA Federmoda rappresentata dal Presidente Nazionale Marco Landi e dal Responsabile Nazionale Antonio Franceschini e da Gessica Lombardi, Presidente Nazionale CNA Moda Calzature, Pelletteria e Pellicceria; Doriana Marini, Presidente Nazionale CNA Filiera Moda; Diego Coroni, Presidente Nazionale CNA Moda Tessile Abbigliamento.

CNA Produzione rappresentata dal Presidente Nazionale CNA Produzione, Roberto Zani, dal Presidente Nazionale CNA Chimica, vetro, gomma e plastica, Marcello Rafanelli e dalla Coordinatrice Nazionale, Valentina Di Berardino.

CNA Artistico e Tradizionale rappresentata dalla Presidente Nazionale Ceramisti, Laura Buzzetta e dalla Coordinatrice Nazionale, Simona Micheli.

CNA Servizi alla Comunità rappresentata dalla Presidente Nazionale Tintolavanderie, Maurizia D'Agostino e dalla Responsabile Nazionale, Antonella Grasso.

CONFARTIGIANATO Moda, rappresentata dal Presidente Moreno Vignolini e dalla Responsabile Nazionale Maria Luisa Rubino;

CONFARTIGIANATO Chimica, Gomma, Plastica e Vetro rappresentata dalla Presidente Barbara Ramaioli e dal Responsabile Nazionale Guido Radoani;

CONFARTIGIANATO Ceramica rappresentata dai Presidenti Antonio Donato Coli ed Erika Liberati, e la Responsabile Nazionale Maria Luisa Rubino;

Assistite dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Marco Granelli e dal Segretario Generale Vincenzo Mamoli, coadiuvati dal Direttore della Direzione Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani e dal Responsabile Contrattuale Fabio Antonilli;

Assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Dario Costantini e dal Segretario Generale Otello Gregorini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e da Angelo Cicerone dell'Ufficio Politiche Contrattuali.

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani - CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso e dal Direttore generale Pierpaolo De Angelis, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Manifatturiero CASARTIGIANI Maurizio Pucceri e del Responsabile Nazionale dell'Area Servizi CASARTIGIANI Stefano Castronuovo.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, da Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, Guerrieri Antonio, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Giuseppe Lazzeroni, Pasquale Maiocco, Francesco Petrolillo e Paolo Sebaste.

E

Federazione italiana lavoratori chimici tessili energia manifatturieri F.I.L.C.T.E.M. - CGIL rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Marco Falcinelli e dalla Segretaria Nazionale Cinzia Maiolini, dal funzionario nazionale Mauro Casola con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) e dalla delegazione trattante FILCTEM CGIL.

2

Federazione Energia Moda Chimica ed Affini – F.E.M.C.A. - CISL, rappresentata dalla Segretaria Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali Giovanni Rizzuto, Raffaele Salvatoni, Sebastiano Tripoli, Lorenzo Zoli, e dai Segretari di Comparto Erminio Sciore, Dalla Brea Ivano e Framarini, Fabrizio congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e dai componenti della delegazione nazionale trattante assistiti dal Segretario Generale della Cisl Daniela Fumarola.

Unione Italiana Lavoratori Tessile Energia Chimica U.I.L.T.E.C.-UIL rappresentata dalla Segretaria Generale Daniela Piras, dalla Segretaria Nazionale Livia Raffaglio, i Funzionari Giovanni D'Anna ed Antonella Maggio, assistiti dalla Delegazione Trattante del comparto, con l'assistenza della Uil rappresentata dal Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri

INDICE

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

Parte Generale - Relazioni Sindacali e Bilateralità

- Art. 7 Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali
- Art. 8 – Sistema Informativo - Relazioni Sindacali – Osservatorio – Comitato di Indirizzo Strategico
- Art. 9 Pari opportunità
- Art. 10 - Responsabilità sociale di impresa – Area Tessile-Moda
- Art. 11 Lavorazioni per conto terzi e responsabilità solidale negli appalti e nella sub-fornitura (Area Tessile-Moda)
- Art. 12 Accordo interconfederale
- Art. 13 Sistema contrattuale
- Art. 14 Contrattazione collettiva regionale di categoria (CCRL)
- Art. 15 Formazione Professionale
- Art. 16 Assemblea Sindacale
- Art. 17 Permessi retribuiti per cariche sindacali
- Art. 18 Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche
- Art. 19 Affissioni Area chimica, gomma-plastica, vetro
- Art. 20 Delega sindacale
- Art. 21 Ambiente di lavoro e sicurezza - Area Tessile/Moda - Area Chimica/Ceramica.
- Art. 22 Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro - Area Chimica/Ceramica
- Art. 23 Diritto alle prestazioni della bilateralità
- Art. 23 bis Evidenza della Bilateralità e dell'Assistenza Sanitaria Integrativa - Sanarti
- Art. 24 Assistenza sanitaria integrativa – San.Arti
- Art. 25 Previdenza Complementare

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro".

- Art. 26 Assunzione
- Art. 27 Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
- Art. 28 Periodo di prova
- Art. 29 Inquadramento unico per l'Area Tessile/Moda
- Art. 30 Classificazione del personale
- Art. 31 Classificazione del personale per il settore Concia
- Art. 32 Minimi Contrattuali- Retribuzione tabellare
- Art. 33 Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale
- Art. 34 Corresponsione della retribuzione
- Art. 35 Tredicesima mensilità per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 36 Gratifica feriale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
- Art. 37 Determinazione della retribuzione oraria
- Art. 38 Orario di lavoro
- Art. 39 Durata massima dell'orario di lavoro per l'Area Tessile/Moda
- Art. 40 Durata media dell'orario di lavoro per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 41 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 42 Gestione dei regimi di orario
- Art. 43 Lavoro straordinario, festivo e notturno
- Art. 44 Banca ore individuale per l'Area Tessile/Moda
- Art. 45 Flessibilità individuale – Banca ore per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 45 bis - Banca ore solidale
- Art. 46 Lavoro a squadre per l'Area Tessile/Moda
- Art. 47 Turnisti a ciclo continuo per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 48 Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro
- Art. 49 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti
- Art. 50 Permessi retribuiti
- Art. 51 Permessi retribuiti straordinari- Area Chimica/Ceramica
- Art. 52 Ferie
- Art. 53 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 54 Permessi brevi
- Art. 55 Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado
- Art. 56 Aspettativa per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 57 Sospensione ed interruzione del lavoro per l'Area Chimica/Ceramica
- Art. 58 Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari
- Art. 59 Aspettative per lavoratori tossicodipendenti
- Art. 60 Lavoratori donatori di midollo osseo
- Art. 61 Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale
- Art. 62 Norma di non onerosità per l'azienda
- Art. 63 Disciplina dei congedi parentali su base oraria
- Art. 64 Congedo matrimoniale
- Art. 64 bis Unioni civili
- Art. 65 Tutela della Maternità
- Art. 66 Servizio militare e volontariato civile
- Art. 67 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 68 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
- Art. 69 Contratto a tempo determinato
- Art. 70 Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro a finalità formativa
- Art. 71 Lavoro a tempo parziale (part-time)

Art. 72 Lavoro a domicilio –Area Tessile/Moda
Art. 73 Lavoro a cottimo per l'Area Chimica/Ceramica
Art. 74 Telelavoro
Art. 74 bis Lavoro agile
Art. 75 Aggiornamento professionale
Art. 76 Congedi per formazione
Art. 77 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000
Art. 78 Diritto allo studio
Art. 79 Lavoratori studenti
Art. 80 Lavoratori tossicodipendenti
Art. 81 Lavoratori diversamente abili
Art. 82 Lavoratori immigrati
Art. 83 Mobbing
Art. 84 Molestie sessuali
Art. 84 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere
Art. 85 Trasferte
Art. 86 Indennità maneggio denaro e cauzione per l'Area Chimica/Ceramica
Art. 87 Indennità di trasporto per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 88 Mezzi di trasporto per servizio- Area Tessile/Moda
Art. 89 Abiti da lavoro
Art. 90 Utensili e materiali e loro conservazione per l'Area Chimica/Ceramica
Art. 91 Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa
Art. 92 Indennità in caso di morte
Art. 93 Disciplina del lavoro
Art. 94 Assenze e recuperi - Area Chimica/Ceramica
Art. 95 Trattenute per il risarcimento – Area Tessile/Moda
Art. 96 Rapporti in azienda per l'Area Chimica/Ceramica
Art. 97 Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio per l'Area Tessile/Moda
Art. 98 Trattamento in caso di malattia ed infortunio per l'Area Chimica/Ceramica
Art. 99 Pluralità e mutamento di mansioni- Area Tessile/Moda
Art. 100 Passaggio di qualifica
Art. 101 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria - Area Chimica/Ceramica
Art. 102 Provvedimenti disciplinari
Art. 103 Preavviso di licenziamento o dimissioni
Art. 103 bis Dimissioni di fatto o per fatti concludenti
Art. 104 Licenziamento senza preavviso- Area Chimica/Ceramica
Art. 105 Tutela dei licenziamenti individuali

Parte Operai- Area Tessile/Moda

Art. 106 Sospensioni e riduzione del lavoro
Art. 107 Gratifica natalizia
Art. 108 Trattamento di fine rapporto (TFR)
Art. 109 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro
Art. 110 Malattia professionale e infortunio sul lavoro
Art. 111 Festività - Trattamento economico
Art. 112 Regolamentazione del lavoro a domicilio

Parte Quadri impiegati intermedi- Area Tessile/Moda

Art. 113 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro
Art. 114 Indennità per maneggio denaro - Cauzione

Art. 115 Trattamento economico per le festività
Art. 116 Tredicesima mensilità
Art. 117 Trattamento di fine rapporto- TFR
Art. 118 Trattamento economico per malattia ed infortunio
Art. 119 Normativa quadri

Parte Speciale - Area Chimica/Ceramica

Art. 120 Norme particolari per i quadri del Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 121 Trattamento di fine rapporto per l'Area Chimica/Ceramica
Art. 122 Adeguamento delle normative contrattuali
Art. 123 Lavorazione conto terzi – Area Chimica/Ceramica

Allegati:

Allegato 1 – Protocollo sulla legalità- 14.12.2017
Allegato 2 – EBNA/FSBA
Allegato 3– Accordo Interconfederale 21 luglio 1988
Allegato 4- Profili formativi apprendistato professionalizzante per il Settore TAC
Allegato 5- Profili formativi apprendistato professionalizzante per il Settore Pulitintolavanderia
Allegato 6 – Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Occhialeria
Allegato 7– Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Chimica, Gomma Plastica e Vetro
Allegato 8 – Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Allegato 9 Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti da ARTIFOND verso Fon.TE.
Allegato 10 – L. 29-5-1982, n. 297- Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
Allegato 11 – Accordi Interconfederali sul Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA) del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché i successivi.
Allegato 12 – Accordo Interconfederale Sanarti 21/9/2010
Allegato 13 – Accordo Interconfederale del 7 febbraio 2018 - (Bilateralità- EBNA/FSBA)
Allegato 14 – Accordo Interconfederale sul telelavoro
Allegato 15 – Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011 e del 13 settembre 2011.
Allegato 16 – Tabelle ex indennità di contingenza
Allegato 17 - Quote di servizio contrattuale di cui al CCNL TAC 27 gennaio 1998 e CCNL Pulitintolavanderie 29 luglio 1998
Allegato 18 – Documento politiche industriali per le imprese artigiane dell'area tessile- moda
Allegato 19 – Verbale costituzione Osservatorio/comitato di indirizzo
Allegato 20 - Verbale integrativo del 4 febbraio 2016 sulle Tabelle Salariali

Premessa

Le Parti con la sottoscrizione del presente CCNL AREA TESSILE-MODA E CHIMICA-CERAMICA hanno avviato un processo di unificazione e razionalizzazione delle normative contrattuali esistenti.

Il presente CCNL è composto da due sezioni "Parte Generale - Relazioni Sindacali e Bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro".

La Parte Generale contiene disposizioni comuni operanti per tutti i Settori di cui alla Sfera di Applicazione, salvo specifiche disposizioni operanti per singoli Settori o Aree.

La "Disciplina del rapporto di lavoro" contiene norme che attengono allo svolgimento del rapporto stesso nell'ambito delle quali vi sono disposizioni speciali, che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso. In essa è prevista, inoltre, una Parte Speciale riguardante operai intermedi/impiegati quadri.

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

Art. 1 Campo di applicazione del contratto

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

Area Tessile/Moda

- Tessile - Abbigliamento - Calzaturiero compresi i seguenti comparti:
- Tutto il tessile tradizionale (es.: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessuti vari, ecc.)
- Alta moda
- Lavorazione o confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina, tavola e letto
- Lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo
- Lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni
- Lavorazione o confezione di pellicceria
- Lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo
- Bottoni
- Lavorazione e confezione di guanti
- Lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, del pellettiero, ecc.
- Modisterie
- Riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio
- Ricamo
- Rammendo
- Merletti
- Bomboniere in tessuto
- Borse con lavorazione all'uncinetto
- Retine per capelli
- Fiori artificiali
- Lavorazione e confezione arredi sacri
- Scialli in genere, ventagli
- Modelli in carta
- Oggetti di cucito in genere
- Studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard
- Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche
- Produzione di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori,

nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato;

- Lavanderia, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stirerie in genere
- Occhiali o articoli inerenti l'occhialeria (es.: montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.) e che svolgono l'attività di ottica.

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

Area Chimica Ceramica

Settore chimica:

- chimica e settori collegati (cosmetici e profumi, colle e vernici, prodotti per detergenze, cere, candele, ecc.);
- gomma plastica;
- prodotti e attrezzature in plastica ad uso civile e ad uso industriale;
- vetro;
- vetroresina;
- presidi sanitari (prodotti in gomma o plastica per l'igiene e la profilassi);
- prodotti biomedicali;
- erboristeria;
- lavorazione lampade;
- trattamento acque;
- depurazione;
- pirotecnica;
- trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi.
- concia

Settore ceramica:

- ceramica;
- terracotta;
- porcellane;
- gres;
- decorazioni di piastrelle;
- abrasivi;
- refrattari;
- i mestieri artistici e tradizionali ed il restauro appartenenti al settore ceramica.

Il presente CCNL si applica inoltre alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti esercenti attività principale e/o accessorie del Settore Conciario.

Le disposizioni contrattuali valesvoli per i settori Chimica, Gomma, Plastica, Vetro si applicano anche alle imprese artigiane del settore Concia.

Per il settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione "lavoratore" si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, impiegato e di operaio.

Dichiarazione a verbale

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che con riferimento al Settore della Concia, l'applicazione del presente contratto da parte delle imprese artigiane che già applicano accordi o contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, è consentita a condizione che ai lavoratori, compresi gli assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo (16 luglio 2024), sia garantito, senza assorbimento, il trattamento economico e normativo derivante dall'applicazione della sopracitata contrattazione, anche di secondo livello alla data di sottoscrizione del presente accordo (16 luglio 2024), ivi compresi gli istituti della bilateralità regolamentati a livello nazionale e territoriale dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 4 Reclami e controversie

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

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

Art. 5 Esclusività di stampa

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

Art. 6 Distribuzione del contratto

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

PARTE GENERALE – RELAZIONI SINDACALI E BILATERALITA'

Art. 7 Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

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

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;
- c) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- d) altri argomenti concordati tra le parti.

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

A tal fine, entro la data di erogazione della seconda tranches di "una tantum" - così come previsto nella parte economica - i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori € 6,00 che di quella a carico dei datori di lavoro € 6,00) complessivamente pari a € 12,00.

Il versamento avverrà sul c/c che sarà attivato dalle parti, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

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

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

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

Premessa

Le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana di tutti i settori che compongono il presente CCNL ha assunto nell'economia generale del Paese, avuto riguardo altresì all'attuale situazione dei comparti, concordano su un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, ed in particolare i settori in oggetto, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali anche attraverso la realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione dell'artigianato, la acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

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

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

Art. 8 Sistema Informativo - Relazioni Sindacali – Osservatorio – Comitato di Indirizzo Strategico

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

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

L'Osservatorio Nazionale è composto da sei rappresentanti designati da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL (per ogni sigla un solo membro ha funzione di rappresentanza mentre il secondo assolve funzioni di mera supplenza) e da quattro rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali. Il Comitato di indirizzo strategico è composto da un rappresentante per ogni OO.SS. e OO.DD. e delibera all'unanimità. Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Compiti dell'Osservatorio saranno:

- I. l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica e ogni altro elemento conoscitivo riguardante l'artigianato nel suo complesso, con dati disaggregati per comparto;
- II. l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine;
- III. l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- IV. lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- V. lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- VI. l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- VII. produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti;
- VIII. proporre alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti e di iniziative concertate a favore della difesa e per lo sviluppo dei settori, e a sostegno della competitività delle imprese e dell'occupazione da sottoporre ai competenti Organi Istituzionali.
- IX. la promozione e la condivisione di azioni di responsabilità sociale da parte delle imprese proponendo progetti di filiera che valorizzino la relazione tra aziende committenti e quelle della sub-fornitura, mettendo al centro la tracciabilità, la trasparenza e la compatibilità etica delle produzioni.
- X. propone iniziative congiunte sulle politiche industriali anche con il coinvolgimento dei delegati di bacino, concertare iniziative a favore della difesa e sviluppo dei diversi settori

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

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

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei Paesi destinatari, alle tipologie produttive 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) l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine, nonché l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di tali informazioni, nei confronti degli enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- 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) il monitoraggio e la promozione della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato, nonché allo sviluppo delle rappresentanze sindacali di bacino;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione, promuovendo piani formativi finanziati attraverso Fondartigianato;
- 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) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) iniziative di carattere partecipativo a sostegno delle Imprese e dell'occupazione, anche al fine di promuovere una condivisa ed efficace azione di responsabilità sociale, un'analisi comparativa (benchmark) delle migliori pratiche;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) azioni positive volte a favorire le pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi;
- r) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- s) monitoraggio sulla contrattazione regionale di II Livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale;
- t) monitoraggio sull'attività delle rappresentanze territoriali per la sicurezza;
- u) lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- v) l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- z) produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti.
- w) individuare percorsi di formazione continua sulla base dei dati dell'Osservatorio e dell'indagine EBNA sui fabbisogni formativi del settore, con particolare riferimento alla formazione delle donne al rientro della maternità.

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

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

Ruolo del comitato paritetico di indirizzo strategico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attività a livello regionale.

Fermo restando l'impegno che le parti sociali attiveranno per istituire in modo diffuso i già previsti osservatori regionali sulla contrattazione propedeutici ad uno sviluppo della contrattazione di secondo livello, al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto definendo in questo modo, una modalità di raccordo tra il lavoro svolto dagli osservatori ai vari livelli.

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

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore e dello sviluppo di tutti i settori.

Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

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

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

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Nazionale verranno individuate soluzioni da proporre alle Parti Sociali per la valorizzazione dell'allegato documento denominato *"POLITICHE PER LO SVILUPPO DEL SETTORE MODA"* condiviso tra Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Casartigiani e CLAAI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL nel mese di aprile 2021, che costituisce parte integrante del presente CCNL.

Le parti recepiscono altresì il Protocollo di filiera del 19 dicembre 2019.

Art. 9 Pari opportunità

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

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA CISL e UILCEM-UIL) al quale è affidato il compito di:

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

Le parti condividono l'opportunità di ricerca, nel rispetto e nella concreta attuazione dell'art. 29 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità", di soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionali maschili e lavori tradizionalmente femminili promuovendo, ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

In questo quadro sarà oggetto di confronto tra le parti nelle sedi previste dal presente contratto l'attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi dell'art. 27 del su richiamato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Per il Settore Chimica/Ceramica le parti condividono l'opportunità di ricerca, nel rispetto e nella concreta attuazione dell'art. 29 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità", di soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionali maschili e lavori tradizionalmente femminili promuovendo, ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

In questo quadro sarà oggetto di confronto tra le parti nelle sedi previste dal presente contratto l'attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi dell'art. 27 del su richiamato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Art. 10 Responsabilità sociale di impresa – Area Tessile-Moda.

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

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

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

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

Art. 11 Lavorazioni per conto terzi e responsabilità solidale negli appalti e nella sub-fornitura - Area Tessile-Moda.

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia in qualsiasi forma, debba svolgersi nel rispetto delle normative di legge e delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, rispettando i dettami dell'Unione europea in materia.

Le parti condannano, pertanto, il mancato rispetto delle disposizioni legislative e/o contrattuali, causa di dumping e concorrenza sleale da parte di alcuni operatori del settore nei confronti delle aziende operanti nel rispetto delle regole.

Nell'ambito delle proprie competenze, le parti, si impegnano, anche con il coinvolgimento degli Organi ispettivi, a porre in essere attività di verifica, in tutti i passaggi della filiera produttiva, sulla corretta applicazione della normativa di legge e di contratto collettivo nonché sull'applicazione della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" e dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, che in base alla sentenza della Corte costituzionale n. 254/2017, è stato interpretato nel senso che "il committente è obbligato in solido (anche) con il sub-fornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti di questi"; ciò anche in mancanza di una pattuizione contrattuale fra committente e appaltatore/subappaltatore/subfornitore.

Al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori e delle imprese artigiane operanti per conto terzi e in sub-fornitura dell'area tessile-moda, le parti nella volontà di individuare norme a tutela della corretta concorrenza e dell'applicazione del presente c.c.n.l. concordano quanto segue:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro onde scongiurare l'utilizzo di clausole vessatorie. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato. Le aziende committenti devono ritenersi eticamente corresponsabili qualora eseguano esternalizzazioni di segmenti di attività, risparmiando sul costo del lavoro.

Le imprese committenti sono chiamate a vigilare sull'applicazione, da parte delle imprese operanti in filiera, circa la stipula di appalti o contratti di sub-fornitura nel rispetto della legge n. 192/1998 e sull'applicazione della normativa di legge e della contrattazione collettiva di settore.

2) L'Osservatorio nazionale di settore avrà inoltre il compito di:

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

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

4) Si conviene che le parti a livello regionale/territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Inoltre viene ricondotta così come previsto dall'art. 8, tra i compiti del Comitato di indirizzo la costruzione di linee-guida, da sottoporre alle parti sociali, in materia di legalità, contraffazione, irregolarità del lavoro, sulle forme di concorrenza sleale e dumping, sulla responsabilità nei confronti dei committenti e del consumatore finale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a valutare l'inserimento nel presente articolato contrattuale degli esiti dell'azione congiunta condivisa con l'avviso comune sottoscritto il 14 dicembre 2017.

Art. 12 Accordo interconfederale

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

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

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Art. 13 Sistema contrattuale

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

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

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

In sede regionale- fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale- è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria.

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

Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà durata quadriennale

Art. 14 Contrattazione collettiva regionale di categoria (CCRL)

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

Per quanto concerne la parte economica, la contrattazione regionale avrà il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati fra le parti a livello regionale. L'erogazione salariale di II livello ha le caratteristiche per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.

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

Art. 15 Formazione Professionale.

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini quantitativi e qualitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore della chimica, gomma, plastica e vetro.

In questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare nel contempo l'incontro tra domanda e offerta.

A livello regionale, al fine di favorire e promuovere, in accordo con l'ente regionale, o con l'ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente proposte ed indicazioni in merito. Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla programmazione ed organizzazione dei corsi stessi. A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi. Entro il successivo mese di aprile dovranno essere presentati all'ente regione o all'ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione e dell'ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso. Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le attrezzature per la suddetta formazione pratica. Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica. L'attestato di qualifica conseguito al termine

del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 (sei) mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legislazione vigente.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata

Art. 16 Assemblea Sindacale

Area Tessile-Moda

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

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

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

Settore Chimica gomma plastica e vetro

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori - o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie congiuntamente - al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di piastrelle

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 17 Permessi retribuiti per cariche sindacali

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

Per l'Area Tessile-Moda e per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle tale monte ore sarà di:

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

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

Per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro tale monte ore sarà di:

- 5 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 20 ore.

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

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

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

Art. 18 Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 19 Affissioni

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

L'impresa consentirà ai lavoratori ed alle Organizzazioni sindacali di far affiggere, in spazi appositi messi a disposizione dall'azienda, comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro e a questioni di natura sindacale.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di piastrelle

L'impresa consentirà ai sindacati territoriali di categoria di far affiggere, possibilmente in spazi appositi, comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa

Art. 20 Delega sindacale

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

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

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

Delega fac-simile

Nome

Cognome

Reparto

Abitante a

Via n

Spett. Direzione della ditta

Il sottoscritto

Operaio - cartellino n.

Intermedio - matricola n.

Impiegato - matricola n.

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

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

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

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

Distinti saluti.

Data

Firma

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

Art. 21 Ambiente di lavoro e sicurezza

Area Tessile/Moda

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

Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art. 8 del presente CCNL) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833/1978 e successive modificazioni.

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

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

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

Area Chimica/Ceramica

FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL e le Associazioni artigiane intendono operare perché si instauri un rapporto di piena compatibilità tra produzione e ambiente. In tale ambito, le parti assegnano alle tematiche dell'ambiente un valore di criterio guida per la formulazione delle scelte programmatiche e produttive dei settori interessati al presente c.c.n.l.

Assume pertanto particolare rilevanza l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti dell'istituzione a livello nazionale e di rapporti decentrati volte a:

- a) favorire l'adozione di tecnologie e cicli a basso impatto ambientale, sia sul versante della ricerca sia sul versante della diffusione;
- b) favorire la riconversione e ristrutturazione ecologica delle imprese artigiane;
- c) favorire da parte pubblica la messa in opera delle strutture e dei servizi alle imprese necessari agli adempimenti di legge ed individuare strumenti a carattere consortile atti ad agevolare il rispetto delle leggi di salvaguardia ambientale (depurazione, smaltimento, riciclaggio, ecc.).

A questo scopo le parti si attiveranno a tutti i livelli, anche attraverso la richiesta di stanziamenti di risorse specifici per i settori artigiani.

QCA

LR AA g

Nell'ambito dell'attività degli Osservatori le parti realizzeranno indagini sullo stato di applicazione delle leggi di tutela ambientale (in particolare relativamente alle problematiche dei grandi rischi, delle emissioni in acqua e aria, dello smaltimento dei rifiuti), finalizzate all'individuazione dei problemi e all'attivazione di iniziative autonome o congiunte.

E' facoltà dell'Osservatorio avanzare proposte di bonifica o modifica dei cicli produttivi che evidenziassero elementi di rischio o pericolosità rilevante.

E' altresì facoltà degli Osservatori realizzare un esame congiunto, dietro richiesta di una delle parti, volto a promuovere, in sede di rapporti decentrati, l'effettuazione di indagini sulle condizioni ambientali interne alle imprese. I risultati dell'indagine saranno oggetto di confronto volto a rimuovere le cause di rischio o nocività.

Gli Osservatori predisporranno anche, attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione della pubblica amministrazione, le opportune iniziative a carattere formativo e informativo nei confronti delle imprese, delle istituzioni, dei lavoratori e dell'opinione pubblica che si rendessero necessarie nell'adempimento dei compiti loro assegnati dal presente articolo.

In tale ambito gli Osservatori acquisiranno le informazioni necessarie a delineare profili di rischio per le singole lavorazioni.

Accomodamenti ragionevoli

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE, e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impegno dei lavoratori con disabilità.

Art. 22 Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro - Area Chimica/Ceramica

- 1) Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.
- 2) Le Organizzazioni sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro. Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, ASL e centri di servizio). Nell'effettuazione delle indagini le parti convengono di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse.
- 3) Tra OO.AA. e rappresentante di bacino, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.
- 4) Le imprese informeranno i lavoratori circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nei cicli produttivi a cui sono esposti, noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale. Tale informazione potrà realizzarsi attraverso schede delle sostanze utilizzate, contenenti i dati chimico-fisici, tossicologici e la classificazione di pericolosità, anche avvalendosi dei dati conoscitivi disponibili presso gli Osservatori.
- 5) Vengono istituiti i libretti sanitari di rischio in cui devono essere annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Per quanto riguarda il personale femminile saranno annotati con il consenso dell'interessata, anche i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno, dati forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle AASSLL o dai consultori o dal medico curante. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, che sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

6) Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione e la sicurezza dei lavoratori. Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di una appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari.

7) Le parti si impegnano ad incontrarsi, a livello regionale, a partire dal 1° luglio 1995, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorga la necessità, in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali (ad esempio, T.U. n. 81/2008 e s.m.i.), o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto, comunque nell'ambito degli accordi interconfederali intervenuti in materia.

Prevenzione delle malattie professionali

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Inoltre, le parti, a livello regionale, al fine di svolgere un'attenta azione di prevenzione delle malattie professionali si impegnano a verificare congiuntamente la necessità di eventuali controlli sanitari preventivi e periodici ulteriori rispetto alle casistiche e agli obblighi previsti dalle norme vigenti.

Art. 23 Diritto alle prestazioni della bilateralità

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

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

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

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile

medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

- a) RAPPRESENTANZA SINDACALE 0,10% - 12,5 €
- b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA 0,15% - 18,75 €
- c) ENTE BILATERALE NAZIONALE 0,01% - 1,25 €
- d) RAPPRESENTANZA IMPRESE 0,25% - 31,25 €
- e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO 0,49% - 61,25 €

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

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

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccredito all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

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

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015, del 18 gennaio 2016 e del 7 febbraio 2018 (Allegati), nonché della Delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

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

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

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

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

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

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

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

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

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

Le Parti firmatarie recepiscono l'Accordo interconfederale del 7 febbraio 2018 (Allegato) che costituisce parte integrante del presente articolo.

Nota a verbale N.1

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

* * *

In relazione all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

con decorrenza dal 1° maggio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato).

pertanto, la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- a) Rappresentanza sindacale di bacino.....16,78
- b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza.....29,81
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,80
- d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....46,54
- e) Prestazioni e funzionamento EBR.....43,84
- f) FSBA 0,45% (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale.

A partire dal 1° maggio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D. lgs n. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe sono tenute al versamento dei 139.80 euro annui (11.65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- a) rappresentanza sindacale di bacino.....13.98
- b) rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza.....20,97
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,24
- d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....34,95

e) Prestazioni e funzionamento EBR 67,66

A partire dal 1° maggio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere;

Art. 23 bis Evidenza della Bilateralità e dell'Assistenza Sanitaria Integrativa - Sanarti

L'azienda è tenuta a dare evidenza della quota di versamento alla Bilateralità (EBNA-FSBA) e a San.Arti. nel cedolino paga mensile.

Art. 24 Assistenza sanitaria integrativa – San.Arti

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25 Previdenza Complementare

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

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

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

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

"SEZIONE DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO"

Art. 26 Assunzione

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27 Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Per il certificato di lavoro si fa riferimento all'art. 2124 del codice civile che recita: "Se non è obbligatorio il libretto di lavoro all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate".

Art. 28 Periodo di prova

Area Tessile/Moda

Area Tessile/Moda

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

Livelli	Qualifiche	Periodo
6° super	Quadri (escluso occhialeria)	180 giorni di calendario
6°	Impiegati	180 giorni di calendario
5°	Impiegati-intermedi	120 giorni di calendario

4°	Impiegati	75 giorni di calendario
	Operai	75 giorni di calendario
3°	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
2°	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
1°	Impiegati (solo occhialeria)	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 97; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza dal periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

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

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

Area Chimica/Ceramica

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità.

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

La durata del periodo di prova, rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Per il Settore Chimica, Concia, Gomma-Plastica, Vetro:

<i>Livelli</i>	<i>Periodo di prova</i>
7°	180 giorni di calendario
6°	180 giorni di calendario
5° S (solo settore vetro)	120 giorni di calendario
5°	120 giorni di calendario
4°	90 giorni di calendario
3°S (solo settore concia)	90 giorni di calendario
3°	60 giorni di calendario
2°	60 giorni di calendario
1°	30 giorni di calendario

Per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazioni di Piastrelle:

Livello	A, B	180 giorni di calendario
Livello	C	120 giorni di calendario
Livello	D,E	60 giorni di calendario
Livello	F	45 giorni di calendario
Livello	G	30 giorni di calendario

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 98; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Art. 29 Inquadramento unico per l'Area Tessile/Moda

Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia

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

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

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

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate all'art. 30 Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e Settore Pulitintolavanderia fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

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

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

Settore Occhialeria

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

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

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

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate all'art 30 Settore Occhialeria , fermo restando che le mansioni non esemplificate

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

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

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

Art. 30 Classificazione del personale

Per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero

Inquadramento

Declaratorie

1° Livello

Appartengono a questo livello:

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

2° Livello

Appartengono a questo livello:

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

3° Livello

Appartengono a questo livello:

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

4° Livello

Appartengono a questo livello:

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

5° Livello

Appartengono a questo livello:

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

6° Livello

Appartengono a questo livello:

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

6° Livello Super

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

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

Esemplificazioni Settore Calzaturiero (Tab. A)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Tessile (Tab. A)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Vedere declaratoria.

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

- folloni
- rammendo sul rifinito
- controllo di qualità della tela
- messa in carta - disegni
- tessitore a mano
- controllo movimento magazzino
- ripulitore di carde con smontaggio e montaggio delle stesse
- pesatori ricettisti

- alle cimatrici e garzatrici del tessuto con semplice regolazione della macchina
- fuochisti patentati
- ausiliari specializzati
- specialisti in elettronica
- classificatore stracci
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d' ufficio.

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Confezioni (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

- stenditura e taglio con consumi predeterminati
- confezione capo completo
- attaccatura di colli, e/o maniche dei capi spalla, o di altri articoli di confezione con tessuto pregiato
- stiratura finale
- magazzino e spedizioni
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d' ufficio.

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.



Esemplificazioni Settore Maglieria (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

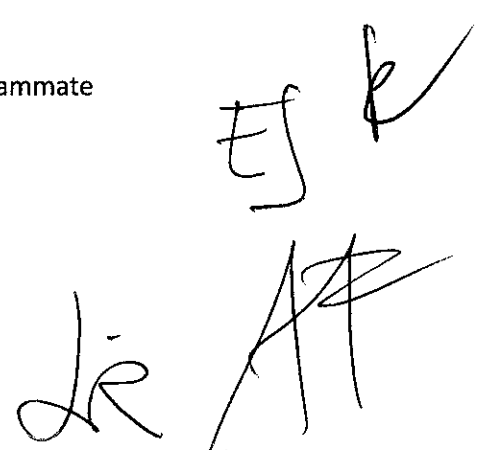
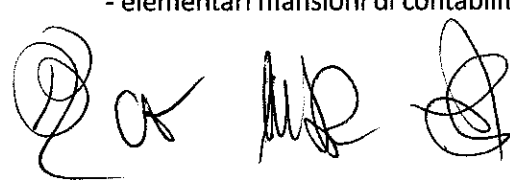
Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

- confezioni capo completo
- tessitura con rettilinee e/o circolari e/o telai cotton con macchine già programmate
- rammendo
- stiratura finale
- magazzino e spedizione
- segnature e taglio con sagome già predisposte
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale



- normali pratiche ufficio.

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Confezione Pellicceria (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

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

- addetto/a vendita al pubblico.

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Bottoni (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Trecce - Cappelli di paglia (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma
- incollatura e tuffatura di centrifuga di smarcatura
- guarnitura

CA

LR A #5

- nastrificazione, racellatura, tagliatura, trecciatura, asciugatura, aspatura, bobbinatura, goffatura, incannaggio, pettinatura, ritorcitura
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

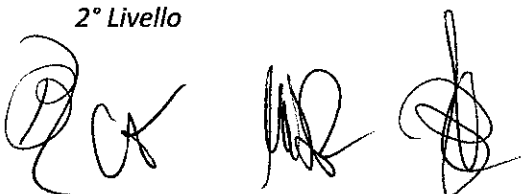
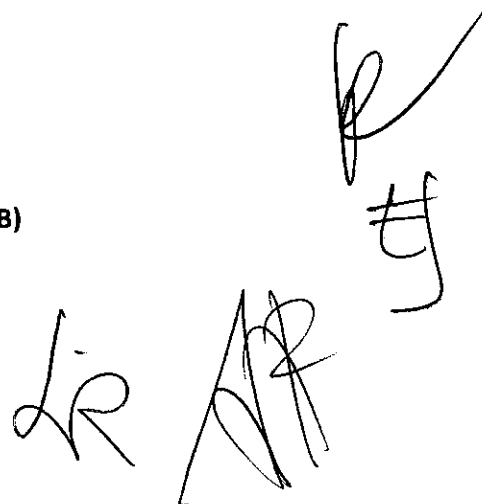
Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Berretti e Cappelli (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

- taglio a mano
- cucitura del cappello
- stiratura finale
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Calzetteria (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settore Ombrelli (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- montaggio impugnature correnti
- montaggio puntine-pezzuole
- montaggio rosette-graffature

- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni Settori Pelli e Cuoio (Tab. B)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

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

- fattorino
- addetti alla semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

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

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

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

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- esecuzione delle parti secondarie del manufatto.

3° Livello

Addetti a:

- esecuzione del manufatto
- autista
- magazzino e spedizioni

- addetto a vendita al pubblico.

4° Livello

Addetti a:

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

5° Livello

Addetti a:

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Esemplificazioni per Studi di Disegni Tessili (Tab. A)

1° Livello

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

2° Livello

- lavoratore che esegue mansioni amministrative d'ordine
- disegnatore esecutore
- messincartista esecutore
- battitore, leggitore disegni, esecutore
- rapportista
- lucidista fotografico
- lucidista a mano
- modellista
- ripetitore di modelli
- lavoratori che eseguono il lavoro sotto la guida di un lavoratore finito.

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

3° Livello

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

4° Livello

- disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali, provetto
- rapportista finito provetto e variantista finito provetto

- messincartista finito provetto
- battitore e leggitore disegni, finito provetto
- rapportista finito provetto
- lucidista fotografo finito provetto
- ripetitore di modelli, finito provetto.

5° Livello

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

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Settore Pulitintolavanderia

Inquadramento

Declaratorie

1° Livello

Appartengono a questo livello:

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

2° Livello

Appartengono a questo livello:

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

3° Livello

Appartengono a questo livello:

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

4° Livello

Appartengono a questo livello:

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

5° Livello

Appartengono a questo livello:

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

6° Livello

Appartengono a questo livello:

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

6° Livello Super

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

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

Esemplificazioni

Operai

2° Livello

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

3° Livello

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

4° Livello

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

Settore Occhialeria

Inquadramento

Declaratorie

6° Livello

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

5° Livello

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

Esemplificazioni:

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

4° Livello

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

Esemplificazioni:

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

3° Livello

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

Esemplificazioni:

- impiegati d'ordine;
- commessa per i laboratori di ottica;
- realizzazione colori, composizione, miscelazione, su indicazioni tecniche preventivamente fornite;
- saldatura a cannello con materiali nobili;
- operatore alle macchine che eseguono anche la messa a punto;
- lavaggio con acidi delle lenti;
- controllo ottico delle lenti;
- collaudo e classificazione delle lenti;
- sbazzatura delle lenti;
- lappatura delle lenti;
- applicazione smalti con siringa.

2° Livello

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

Esemplificazioni:

- impiegato d'ordine;
- addetto al processo meccanico di galvanizzazione (controllo supporto per metalli preziosi, occhiali o componenti di minuteria);
- galvanica e colorazioni varie senza responsabilità di conduzione;
- saldatura (induzione o elettrica),

- addetto a macchine per le quali occorre l'intervento di altro personale per la messa a punto (pantografatura, fresatura, animatura, spessoratura, tranciatura, fustellatura, iniezione, colata);
- taglio astucci;
- cucitura astucci;
- bordatura degli astucci;
- lucidatura astucci;
- taglio oculari metalli;
- sabbiatura;
- preparazione della galvanica;
- taglio e montaggio filtri (totali, a giorno, nylor, etc.);
- incollaggio astucci;
- stampigliatura;
- piegatura aste;
- meniscatura;
- assemblaggio;
- acetonatura;
- burattatura;
- finitura (lavaggio, asciugatura, piegature aste, apertura aste, meniscatura, assemblaggio, registrazione, pulitura, confezionatura, etc.);
- avviatura.

1° Livello

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

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

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

I lavoratori addetti ai settori previsti della sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in sei gruppi professionali e in otto livelli retributivi.

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquistata nel settore e certificata dal libretto personale di lavoro.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente.

In questo caso saranno le declaratorie a indicare il riferimento al gruppo e al livello professionale di appartenenza.

1° livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;
- b) limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo. Tali lavoratori dopo il suddetto periodo, passeranno al 2° livello;
- c) per il settore vetro appartengono inoltre a questo livello i seguenti profili professionali:

- lavatore;
- portantino;
- serraforme;
- arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;
- applicatore di decalcomanie;
- manovale;
- fattorino.

2° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche;
- i lavoratori che svolgano semplici mansioni esecutive di ufficio per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, dopo i quali passano al 3° livello.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti (sbavatura, ecc.);
- addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto;
- personale addetto ad operazioni di semplice assemblaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccaniche;
- personale operaio che esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Chimica

- Personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livelli olio, ingrassatura, ecc.);
- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;
- personale che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine;
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Vettoresina

- Lavoratori adibiti a pulizia e predisposizione stampi;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Appuntellatore in genere;
- costruttore materiale refrattario;
- aiuto composizioniere;

- tranciatore;
- incartatore;
- ausiliario di 3ª categoria;
- primo garzone.

Seconde lavorazioni

- Lucidatore;
- trapanatore;
- incartatore/sceglitore;
- lavorazioni incisioni ad acido;
- addetti al bagno;
- inceratore;
- incisore palline opache;
- macinatore;
- decoratore a pennello;
- aiutante operai di livelli superiori.

3º livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni impiegate d'ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale;
- i lavoratori che compiono correttamente lavori e operazioni che, per il loro grado di difficoltà e complessità, richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato);
- personale che esegue normali interventi di manutenzione.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, rilevazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- addetto ad ufficio vendite con compiti di corrispondenza, compilazione ordini e copie commissioni, tenuta delle schede clienti;
- operatore di macchine elettrocontabili;
- autista.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, che esegue operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti, intervenendo sulle macchine con operazioni non complesse di regolazione e controllo;
- personale che esegue normali operazioni di avviamento, regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il mantenimento dello "standard" di produzione, secondo le prescrizioni di esercizio quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale che in base a norme prestabilite, esegue verifiche, controlli e/o prove su semilavorati o prodotti finiti anche con l'impiego di strumenti di misura di semplice uso;
- mescolatorista addetto agli impianti per la miscelazione.

Profili: Chimica

- Personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari, per assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;
- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche e, nell'industria farmaceutica, di terreni di fermentazione, di miscele, di soluzioni di facile e normale esecuzione;
- personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;
- addetto alle prove tecniche su prodotti;
- autista;
- addetto al magazzino.

Profili: Vettoresina

Lavoratori adibiti a:

- produzione completa di manufatti a spruzzo con predisposizione stampi;
- produzione completa di manufatti a mano con preparazione di stampo (pulizia ed inceratura);
- finitura manufatto;
- applicazione gel-coat a mano e/o spruzzo;
- applicazione lana di vetro più resina (stampatura) a mano e/o a spruzzo;
- autista;
- addetto al magazzino.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Levapiedi, levamanici, levagambi, levacordoni;
- pressatore piazza bicchieri;
- serventino;
- incamiciatore globi inferiori cm 30 di diametro (prodotto finito);
- sottofonditore a padelle e aiuto fonditore;
- levavetro e pressatore prismi e pendagli;
- scannellatore;
- temperista/sceglitore;
- scalottatore e ribruciatore a caldo e a freddo.

Seconde lavorazioni

- Smerigliatore a lucido;
- addetto tagli opachi comuni;
- imbiancatore a sabbia e a nastro;
- imballatore;
- montatore;
- sabbiatore;
- ausiliario di 2ª categoria;
- argentatori di 2ª categoria;
- molatori di 2ª categoria;
- decoratore ed incisori di 2ª categoria;
- lucidatore a nastro a sughero e ad acido;
- spianatore;
- molatore di specchi;
- tagliatore di lastre di vetro;

- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

Profili: Presidi sanitari

Lavoratori adibiti a:

- assemblaggio e produzione di prodotti semplici e d'imbustaggio;
- autista;
- addetto al magazzino;
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- b) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di particolari capacità pratiche e specifiche conoscenze tecniche acquisite anche con adeguata esperienza di lavoro;
- c) operai specializzati che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti o attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza o difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o nell'amministrazione del personale;
- operatore esperto su calcolatori elettronici con capacità di correzioni semplici sui programmi;
- impiegato addetto ai rapporti con clienti e con i fornitori;
- disegnatore;
- magazziniere che ha la responsabilità del proprio reparto e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue, anche su diversi prodotti, operazioni manuali di precisione rispettando tolleranze, metodi e norme prestabiliti, con l'impiego di strumenti ed attrezzature complesse anche per ottenere il parziale o totale assemblaggio di semilavorati od il prodotto finito;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, o ad operazioni manuali sul prodotto in lavorazione che richiedano una attenta sorveglianza e varie e complesse regolazioni, unitamente al controllo delle apparecchiature per assicurarne il regolare funzionamento e garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che esegue con macchine utensili, o manualmente, operazioni e lavori di precisione rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina o strumenti di misura operando su disegni o schemi predeterminati;
- operaio di mestiere che, sugli impianti e/o nelle officine, è in grado di eseguire lavori specializzati;
- personale addetto alla conduzione di presse con capacità, oltre che di avviamento, messa a punto e controllo del ciclo produttivo, di montaggio degli stampi con interventi di aggiustaggio e manutenzione sugli stessi;
- mescolatorista preparatore in piena autonomia delle mescole e/o miscele.

Profili: Chimica

Specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati:

- conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette le notizie ed i dati relativi comunicando, a chi di regola, le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse;
- personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;
- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché una accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;
- addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate dei saponi e per prodotti della detergenza;
- personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppino reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscele.

Profili: Presidi sanitari

- Produzione di semilavorati complessi e linee a minor contenuto tecnico, con compiti di controllo qualità sul prodotto;
- addetto laboratorio prove ed analisi;
- lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;
- funzioni di controllo sulle produzioni complesse e servizi di manutenzione ed assistenza;
- realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti.

Profili: Vettoresina

Accedono a questo livello i lavoratori adibiti a:

- realizzazione di modelli in legno;
- estrazione del manufatto dallo stampo;
- preparazione di colori e miscelatura resina;
- realizzazione dello stampo in vetroresina.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 1° montatore;
- 1° imballatore;
- levavetro piazza assortimento e centrifuga oltre 2 kg;
- scannellatore di 1ª categoria;
- soffiatore calici a gambo riportato e piede basso;
- levavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;
- incamiciatore globi oltre 30 cm di diametro (prodotto finito);
- attaccapiedi;
- 1° fonditore;
- 1° compositore;
- 1° temperista;
- personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico);
- 2° servente;
- 2° forcellante;

- levaparaion (levatore ultima coperta);
- soffiatore globi cm 25 di diametro (prodotto finito).

Seconde lavorazioni

- Argentatori di 1ª categoria (capaci di predisporre la soluzione chimica);
- molatori di 1ª categoria (capaci di eseguire lavorazioni di molatura vetro sagomato con prodotto finito);
- decoratori ed incisori con esperienza pluriennale che eseguono ogni tipo di decorazione ed incisione, ivi comprese le figure centrali;
- tagliatori di 1ª categoria (capaci di eseguire il taglio sagomato su vetri e cristalli con prodotto finito);
- smerigliatore di 1ª categoria;
- personale addetto alla lavorazione manuale (vetrocamera, termoisolante) o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà;
- personale operaio addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

5º livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;
- b) i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, conducono impianti complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite anche con adeguata precedente esperienza di lavoro;
- c) i lavoratori che con specifica collaborazione ed in relativa autonomia svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere amministrativo e attività di particolare rilievo;
- d) lavoratori provetti che in condizione di piena autonomia svolgono operazioni manutentive complesse che richiedono particolari conoscenze tecnico-pratiche.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato disegnatore progettista;
- ispettore alle vendite;
- impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi;
- impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o nell'ambito commerciale;
- addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo;
- operatore esperto su calcolatore elettronico con capacità di programmi propri.

Profili: Chimica

- Operatore esperto su calcolatore elettronico;
- i lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed alla organizzazione dei compiti loro affidati;
- lavoratore che, in condizioni di autonomia funzionale, provvede alla messa in tinta di nuovi prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative;

- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse conoscendone il funzionamento ed interpretando, ove richiesto, schemi complessi e funzionali;
- personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenze, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento; effettua inoltre analisi e diagnosi fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire gli interventi di manutenzione;
- elettrostrumentista che opera per le regolazioni combinate (elettriche - elettroniche - pneumatiche - elettropneumatiche) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, comprese la revisione, la taratura e la messa in funzione;
- addetto controllo qualità.

Profili: Plastica

- I lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati;
- personale addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di lavori di aggiustaggio sugli stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;
- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- personale di manutenzione che, in condizioni di autonomia esecutiva, effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni sull'intera gamma dei relativi macchinari;
- addetto controllo qualità.

Profili: Presidi sanitari

Lavoratore che in completa autonomia viene adibito a:

- servizi di manutenzione ed assistenza;
- realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti con determinazione dei cicli e dei tempi;
- controllo di produzione;
- addetto controllo qualità.

Profili: Vetroresina

- Lavoratore responsabile del coordinamento di un singolo reparto produttivo;
- addetto controllo qualità.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Terzo maestro;
- attaccagambi calici a gambo riportato;
- attaccapiedi articoli speciali;
- apritore piazza mista;
- scannellatore specializzato;
- soffiatore globi fino a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- 1° forcellante;
- 1° servente.

Seconde lavorazioni

- Argentatori di 1ª categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;

- molatori di 1ª categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- decoratori e incisori con esperienza pluriennale con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- tagliatori di 1ª categoria con esperienza pluriennale, con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva.

5º livello S

Lavoratori che, in possesso di notevole capacità professionale e tecnica derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, guidando e coordinando un gruppo di lavoratori (piazza) realizzano articoli di pregio e difficile fattura.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 2º maestro;
- soffiatore globi multipli o globi superiori a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- attaccagambi articoli speciali.

6º livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di funzioni tecniche o amministrative, svolgono, in condizione di autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

Profili

- Tecnico responsabile in turno della conduzione di impianti della massima complessità che opera con piena padronanza anche in occasione di emergenza, avviamenti, modifiche di marcia, ecc.;
- tecnico che in piena autonomia dirige un importante reparto di produzione;
- addetto alla gestione ed informazione delle problematiche tecnico-scientifiche.

Profili: Vetro

Lavoratori che, in possesso di elevata capacità professionale, con spiccate doti creative e sensibilità artistica, realizzano articoli di particolare pregio e altissima difficoltà di esecuzione, guidando e coordinando un gruppo di operai.

Prime lavorazioni

- 1º maestro (con riconoscimento salariale del 7º livello);
- apritore piazza assortimento, soffiatore piazza contenitori.

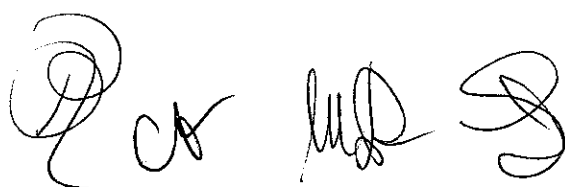
7º livello

Quadri

Dichiarazione delle parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, una Commissione tecnica paritetica, composta da rappresentanti delle Associazioni artigiane e delle Organizzazioni sindacali, provvederà:

- ad elaborare una proposta di unificazione degli attuali sistemi di inquadramento. Tale proposta non deve comportare nuovi oneri diretti o indiretti a carico delle imprese;
- ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, con particolare riferimento ai settori degli abrasivi, refrattari, pirotecnica, trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi.



Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 livelli professionali ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalle tabelle retributive.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le seguenti declaratorie generali e profili professionali.
Declaratorie e livelli

Livello A

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che abbiano responsabilità diretta e facoltà di iniziativa per l'attuazione ed il buon andamento dell'attività, nei limiti delle sole direttive generali del titolare d'impresa.

Livello B

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale, sono preposti alla conduzione, guida, controllo e coordinamento dei settori specifici.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, oltre ad avere la professionalità del livello C, hanno, con continuità, mansioni di ideazione e creazione di effettivo beneficio aziendale.

Profili:

- Lavoratore amministrativo con autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Ideatore e creatore di modelli realizzati anche con l'ausilio di macchinari.
- Ideatore e creatore di disegni e/o decori.
- Responsabile del settore ricerca grafica e di laboratorio.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con elevata competenza professionale e capacità creativa.
- Grafici con competenza di fotomeccanica con esperienza precedentemente acquisita.
- Responsabile della manutenzione su impianti complessi.
- Lavoratore tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito della produzione.

Livello C

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità e delicatezza, richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche, e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

Profili:

- Lavoratori amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria.
- Modellista che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Torniante che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Montatori rifinitori che realizzano montaggi e rifiniture di oggetti di difficile esecuzione, oltre ad altre complesse lavorazioni.
- Pittori e/o decoratori che eseguono pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione.
- Calcatore con procedimento manuale che, con l'ausilio di forme in gesso, realizza, a partire dalla materia prima, pezzi complessi.
- Responsabili di magazzino con totale autonomia.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà.
- Addetto al laboratorio e/o ricerca con responsabilità della messa in produzione.
- Ricercatori cromatici con adeguata competenza professionale.

Livello D

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione ed esperienza professionale.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente.
- Responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.
- Torniante provetto.
- Modellista che costruisce, con particolare competenza tecnico-pratica e senza ausilio tecnico, modelli diversi.
- Pittori e/o decoratori di figure di particolare e completa difficoltà.
- Madrista addetto alla costruzione di modelli o forme originali in gesso o resina.
- Calcatore, montatore, rifinitore che realizza con particolare competenza tecnico-pratica, montaggio e rifiniture di oggetti di difficile e particolare esecuzione, senza ausilio tecnico.
- Graffiatore su smalto di oggetti di difficile esecuzione.
- Scalfitore su crudo di oggetti di difficile esecuzione.
- Fornaciaio responsabile, conduttore di forni ed incastellatore con compiti di regolazione, controllo e ripristino di tutte le funzioni degli impianti.
- Responsabile alla manutenzione e/o responsabile degli impianti di depurazione.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà e delicatezza.
- Decoratore che esegue con particolare competenza tecnico-pratica, senza ausilio e controllo diretto, pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione (esecuzione di campionatura).
- Responsabile alle linee di produzione.

Livello E

Vi appartengono i lavoratori che compiono mansioni amministrative che richiedono normali capacità.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato).

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni ricorrenti.
- Modinatore e calcatore di oggetti complessi.
- Restauratore.
- Modellista di composizioni artistiche di fiori.
- Colatore di forme e tasselli in gesso.
- Fornaciaio.
- Pittore e/o decoratore.
- Graffiatore su smalto.
- Scalfitore su crudo.
- Aerografista provetto sotto e sopra smalto.
- Smaltatore e invetratore a spruzzo o immersione con vernici o smalti particolari.
- Pressatore con messa a punto degli stampi.
- Modellatore su crudo.
- Madrista.
- Autista addetto alle consegne.
- Commesso addetto alla vendita, alla cura dei campionari con mansioni di ordinamento dei locali di custodia o di vendita.
- Magazziniere con compiti di registrazione delle partite in entrata ed in uscita e di imballaggio.

- Rifinitore, applicatore e spugnatore in crudo di oggetti complessi.
- Torniante.
- Applicatore a mano di decalcomanie di complessa esecuzione.
- Addetto alla manutenzione di macchina sia automatica che semiautomatica ed addetto agli impianti di depurazione.
- Conduttore di forni.
- Decoratore serigrafico.
- Disegnatore e riproduttore di disegni su pellicola.
- Esecutore ed incisore di schermi serigrafici.
- Esecutori di campioni da progetto o disegno.
- Ricercatore cromatico.
- Ricercatore grafico di laboratorio, grafico di competenza di fotomeccanica, ideatore e creatore di modelli, ideatore e creatore di disegni e decori di prima assunzione e senza titolo di studio attinente.
- Addetti a macchine semoventi e carrelli.

Livello F

Vi appartengono i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che per le loro esecuzioni richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche.

Profili:

- Smaltatore di oggetti comuni.
- Pittore e/o decoratore di oggetti semplici.
- Rifinitore e spugnatore di oggetti in crudo o smaltati, di facile esecuzione.
- Colatore di stampi in gesso su madriforme.
- Applicatore di decalcomanie, a mano o a macchina, di facile esecuzione.
- Preparatore e rifinitore di biscotto.
- Modinatore e calcolatore di oggetti semplici.
- Pressatore.
- Colatore in forme di gesso semplice.
- Applicatore di manici a mano.
- Addetto a macchine semiautomatiche.
- Imballatore.
- Incastellatore.
- Torniante di oggetti di facile esecuzione.
- Dattilografo e centralinista.
- Addetti a macchine serigrafiche.
- Aiuto conduttori forni addetti al carico e scarico.

N.B. - Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione, con mansioni d'ordine, addetti agli uffici amministrativi, i quali dopo 6 mesi di permanenza saranno inquadrati al livello previsto per le mansioni svolte.

Livello G

Questo livello sarà considerato di parcheggio per gli operai di prima assunzione ed avrà la durata di 6 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello F.

Le parti si danno atto che a livello regionale potranno venir definiti, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie, profili specifici da inquadrarsi nella scala classificatoria di cui al presente articolo, in presenza di figure professionali non previste dallo stesso.

Dichiarazione delle parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, una Commissione tecnica paritetica, composta da rappresentanti delle Associazioni artigiane e delle Organizzazioni sindacali, provvederà:

- ad elaborare una proposta di unificazione degli attuali sistemi di inquadramento. Tale proposta non deve comportare nuovi oneri diretti o indiretti a carico delle imprese;
- ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, con particolare riferimento ai settori degli abrasivi, refrattari, pirotecnica, trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi.

Commissione per l'aggiornamento della classificazione del personale

Le Parti convengono che a far data dal 1° ottobre 2024 verrà costituita una commissione tecnica composta da un componente per ogni Organizzazione firmataria per l'aggiornamento della classificazione del personale nonché per l'aggiornamento dell'apprendistato. I lavori svolti dalla commissione tecnica saranno finalizzati anche a far emergere le nuove figure professionali operanti nei settori afferenti al presente CCNL e verranno sottoposti alle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL.

Nota a verbale

Le Parti ritengono che la formazione continua erogata da Fondartigianato riveste un ruolo fondamentale per l'aggiornamento e per l'acquisizione di nuove competenze e di conseguenza per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di colmare il divario tra le competenze richieste dalle aziende e quelle di cui sono in possesso i lavoratori le Parti convengono di avviare a far data dal 1° ottobre 2024 tutte le azioni propedeutiche connesse alle attività di aggiornamento dei Piani formativi settoriali per i Settori dell'Area Tessile/Moda-Chimica/Ceramica.

Articolo 31- Classificazione del personale per il settore Concia

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata in otto livelli professionali cui corrispondono diversi livelli retributivi secondo lo schema che segue:

Livello	Qualifiche
7	Quadro
6	Impiegato direttivo, impiegato tecnico in completa autonomia Operaio specializzato provetto super
5	Impiegato tecnico, amministrativo di concetto Operaio specializzato provetto
4	Impiegato tecnico, amministrativo di concetto Operaio specializzato
3 Super	Impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni normali Operaio qualificato con mansioni complesse

3	Impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni semplici Operaio qualificato con mansioni normali
2	Impiegato amministrativo e tecnico di prima assunzione Operaio comune/generico
1	Operaio prima assunzione

L'inquadramento del personale, che secondo il sistema di classificazione unica trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquistata nel settore. Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente. In questo caso saranno le declaratorie a indicare il riferimento al livello professionale di appartenenza.

Livello 1

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni produttive di prima assunzione nel settore per un periodo non superiore a 9 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello 2. (**operaio prima assunzione**)

Livello 2

Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti agli uffici tecnico – amministrativi che svolgono semplici mansioni esecutive per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, i quali dopo 12 mesi di permanenza saranno inquadrati al 3° livello o nel livello per le mansioni acquisite e svolte.

(**impiegato amministrativo e tecnico di prima assunzione**)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni produttive richiedenti generiche conoscenze professionali e capacità pratiche acquisite anche tramite un breve periodo di lavoro in azienda o precedenti periodi di lavoro in congeria (almeno 24 mesi). Vi permangono per un periodo non superiore a 12 mesi, dopo il quale saranno inquadrati al 3° livello o nel livello per le mansioni acquisite e svolte.

(**operaio comune/generico**)

Profili:

- personale operaio di produzione che esegue stabilmente, a mano o a macchina, mansioni semplici;
- addetto inchiodatrice;
- addetto alla rifilatura;
- operario generico aiuto conduzione impianti;
- addetto all'abbattitore;
- addetto sottovuoto;
- addetto catenaria asciugatura.

Vi appartengono, altresì, i lavoratori addetti a lavori di carico e scarico a mano, generi di pulizia, lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica, con permanenza al 2° livello.

Livello 3

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze nella pratica d'ufficio.

(impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni semplici)

Profili:

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

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori qualificati che compiono lavori ed operazioni che richiedono idonee capacità tecnico – pratiche, eventualmente acquisite in percorsi di apprendistato professionalizzante, in corsi professionali o direttamente attraverso la formazione in azienda con conoscenze delle macchine e dei materiali.

Personale addetto ad impianti di produzione che svolge il proprio compito con capacità ed esperienza nell'impianto su cui opera.

(operaio qualificato con mansioni normali)

Profili:

- addetto ad impianti di produzione (es. messa a vento, pressatura, misuratrice, stampatore, palissonatura, stuccatura, inchiodatura, bottalatura);
- addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o di controllo visivo, anche con l'ausilio di macchine elettroniche;
- addetto alla molatura di pelli scamosciate non per abbigliamento;
- addetto alla tamponatura a fondo;
- addetto come aiuto in operazioni ricorrenti di stampa e spaccatura;
- addetto che esegue miscele semplici di prodotti chimici e/o analisi chimico – fisiche di natura semplice (misurazione pH ecc.);
- addetto come aiuto in operazioni semplici di concia e spruzzo;
- addetto alla movimentazione del prodotto

Livello 3 super

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono mansioni tecnico, amministrative d'ordine che richiedono normali capacità, esperienza e professionalità.

(impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni normali)

Profili:

- addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili e emissione note di credito e di addebito, compilazione fattura rilevazioni ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori qualificati che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso un percorso di apprendistato professionalizzante o mediante una analoga preparazione tecnica e pratica. **(operaio qualificato con mansioni complesse)**

Profili:

- addetto alla conduzione di automezzi e/o carrelli semoventi con prelievo, impilamento e stoccaggio in posti prestabiliti;

- addetto alla conduzione di impianti (ad es. nelle attività di inchiodatura e pressatura) che, in base a metodi di lavoro a norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di personale dei livelli inferiori e/o con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che nell'ambito delle operazioni di rifinitura svolge lavori delicati e complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze tecnico - pratiche (esempio aiuto permanente del capo spruzzo);
- addetto alle botti;
- addetto alla classificazione dei semilavorati e dei sottoprodotti (sceglitore);
- personale operaio che esegue più operazioni di rifinitura (rifinitore polivalente);
- personale operaio addetto con continuità alla tamponatura per pelli finite e/o alla rifilatura;
- conduttore di caldaie per le quali è richiesta la patente di terzo grado fino a 3 tonn/h. di vapore;
- personale che esegue miscele di prodotti chimici e/o analisi di carattere chimico-fisico in modo ricorrente (compone miscele con ricette prestabilite);

Livello 4

Appartengono a questo livello i lavoratori tecnico-amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione e particolare esperienza professionale.

(impiegato tecnico, amministrativo di concetto)

Profili:

- capo macchina
- team leader di telaio
- addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative;
- ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente;
- responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

(operaio specializzato)

Profili:

- addetti alla rasatura, allo spruzzo, alla selezione del grezzo/finito, alla raffinazione, alla lissatura, alla rullatura, alla stampa, alla rifinitura, alla smerigliatura;
- personale che in condizioni di autonomia esecutiva compie operazioni di particolare delicatezza e difficoltà anche con l'ausilio di altro personale, per la realizzazione degli stampati a rullo secondo le diverse soluzioni richieste dal cliente;
- personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione e di concia al controllo della qualità richiesta;
- personale responsabile della conduzione di impianti di inchiodatura e pressatura che in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, guidando e controllando altro personale, compie (anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi) le operazioni

necessarie atte ad assicurare il migliore funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;

- personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di prodotti chimici da impiegare nel corso della lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico-fisico di natura complessa (addetto alla riviera - analista);
- personale del settore pellicceria che esegue a mano operazioni di rasatura del pelo di pelli pregiate;
- conduttore di caldaie per le quali sia richiesta la patente di secondo grado fino a 20 tonn/h. di vapore.

Livello 5

Appartengono a questo livello i lavoratori tecnico-amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

(impiegato tecnico, amministrativo di concetto)

Profili:

- Lavoratori tecnico amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria;
- Lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità, delicatezza e variabilità, richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

(operaio specializzato provetto)

Profili:

- personale che esegue su macchine a nastro (spaccatrici) operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche con particolare messa a punto dello spessore in quanto possono incidere sull'integrità della sostanza pelle;
- personale che in condizioni di completa autonomia compie, a regola d'arte, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà in più fasi produttive, guidando il relativo personale ad esse addetto;
- personale responsabile di fase produttiva (es.: rasatura, spruzzo, smerigliatura, stampa, concia,) caratterizzata da notevole professionalità operativa e da precise responsabilità nella guida di altro personale e nella garanzia della qualità e quantità del prodotto;
- preparatore di colori, grassi ed ingredienti chimici e addetto alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e di controllo con piena autonomia del lavoro stesso e conseguente responsabilità del prodotto (tecnico di botte e tecnico di rifinitura);
- addetto alla determinazione del grado di scelta delle pelli finite che comporta anche la responsabilità di classificare;
- selezionatore conciato da pellicceria pregiata per tintura e/o tagliatore con riparazione di pelli in finitura;

- personale che nel settore pellicceria esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio, in quanto possono incidere sulla integrità della pelle (cioè scarnatori a mano);
- bottalista di tintura con responsabilità di variazioni di dosaggio e del controllo, con piena autonomia del lavoro stesso;
- conduttore di caldaie, con lunga esperienza professionale, per le quali si richiede la patente di primo grado oltre 20 tonn/h. di vapore.

Livello 6

Appartengono a questo livello i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale sono preposti alla conduzione, guida, controllo e coordinamento di settori specifici.
(**Impiegato direttivo**)

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che in possesso delle caratteristiche professionali descritte dal livello 5, intervengono con la medesima competenza e capacità in tutte le fasi del processo produttivo dell'azienda quando questo risulti diversificato in più fasi produttive, ognuna richiedente una propria professionalità autonoma.

(**operaio specializzato provetto super, impiegato tecnica in completa autonomia**)

Profili:

- esperto di tutte le fasi produttive nella concia e nella rifinitura con responsabilità della qualità e quantità del prodotto e dell'operatività del relativo personale addetto (responsabile di produzione);
- responsabile botti;
- responsabile finito;
- responsabile di laboratorio analisi chimiche o biologiche complesse

Livello 7

Quadri

Art. 32 Minimi Contrattuali- Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi, così come da tabelle che seguono per ogni settore, da erogarsi in quattro diverse tranches a partire dal 1° luglio 2024.

Gli incrementi retributivi saranno riparametrati per gli altri livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2023 – 30 giugno 2024), ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 110 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima di 55 euro con la retribuzione del mese di settembre 2024, la seconda di 55 euro con la retribuzione del mese di marzo 2025.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2024.

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

Settore Abbigliamento					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	55,00 euro	172,00 euro

Settore Tessile Calzaturiero					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	56,00 euro	173,00 euro

Settore Lavorazioni a mano e su misura					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	54,00 euro	171,00 euro

Settore Pulitintolavanderie					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	55,00 euro	172,00 euro

Settore Occhialeria					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	57,00 euro	174,00 euro

Settore Chimica, Concia, Gomma Plastica, Vetro					
Livello	Prima tranches dal		Terza tranches dal	Quarta tranches dal	Incremento

	1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	67,00 euro	184,00 euro

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione piastrelle					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
E	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	57,00 euro	174,00 euro

Clausola di confluenza retributiva settore Concia

I minimi retributivi definiti dalla Tabella retributiva valevole per i settori Chimica, Gomma, Plastica, Vetro si applicano anche alle imprese artigiane del settore Concia con decorrenza dal 1° luglio 2024.

Fermo quanto previsto dalla Dichiarazione a verbale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) e l'erogazione degli incrementi retributivi definiti anche per il settore concia dal presente accordo di rinnovo, al fine di consentire l'applicazione della tabella di cui sopra alle imprese artigiane che alla data di stipula del presente accordo applicano altro contratto collettivo stipulato a livello nazionale o territoriale dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL o comunque tabelle salariali differenti con valori inferiori, saranno sottoscritti a livello territoriale accordi finalizzati a disciplinare la confluenza alla tabella retributiva di cui sopra da rendersi effettiva entro il termine del 30 settembre 2024.

Struttura della retribuzione

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR). Il conglobamento non modifica l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

TABELLE RETRIBUTIVE

Settore tessile abbigliamento

Aumenti retributivi

Livelli	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
6s	36,91	52,73	64,59	72,50	226,73
6	34,62	49,45	60,58	68,00	212,65
5	31,82	45,45	55,68	62,50	195,45
4	29,27	41,82	51,23	57,50	179,82
3	28,00	40,00	49,00	55,00	172,00
2	26,98	38,55	47,22	53,00	165,75
1	25,45	36,36	44,55	50,00	156,36

Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
6s	1.885,68	1.922,59	1.975,32	2.039,91	2.112,41
6	1.765,50	1.800,12	1.849,57	1.910,15	1.978,15
5	1.618,11	1.649,93	1.695,38	1.751,06	1.813,56
4	1.495,60	1.524,87	1.566,69	1.617,92	1.675,42
3	1.434,03	1.462,03	1.502,03	1.551,03	1.606,03
2	1.372,64	1.399,62	1.438,17	1.485,39	1.538,39
1	1.298,05	1.323,50	1.359,87	1.404,41	1.454,41

Settore tessile calzaturiero

Aumenti retributivi

Livelli	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
6s	36,91	52,73	64,59	73,82	228,05
6	34,62	49,45	60,58	69,24	213,89
5	31,82	45,45	55,68	63,64	196,59
4	29,27	41,82	51,23	58,55	180,87
3	28,00	40,00	49,00	56,00	173,00
2	26,98	38,55	47,22	53,96	166,71
1	25,45	36,36	44,55	50,91	157,27

Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
6s	1.884,16	1.921,07	1.973,80	2.038,39	2.112,21
6	1.777,51	1.812,13	1.861,58	1.922,16	1.991,40
5	1.625,37	1.657,19	1.702,64	1.758,32	1.821,96
4	1.503,63	1.532,90	1.574,72	1.625,95	1.684,50
3	1.442,10	1.470,10	1.510,10	1.559,10	1.615,10
2	1.381,44	1.408,42	1.446,97	1.494,19	1.548,15
1	1.302,96	1.328,41	1.364,77	1.409,32	1.460,23

Settore lavorazioni a mano e su misura

Aumenti retributivi

Livelli	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
6s	36,91	52,73	64,59	71,18	225,41
6	34,62	49,45	60,58	66,76	211,41
5	31,82	45,45	55,68	61,36	194,31
4	29,27	41,82	51,23	56,45	178,77
3	28,00	40,00	49,00	54,00	171,00
2	26,98	38,55	47,22	52,04	164,79
1	25,45	36,36	44,55	49,09	155,45

Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
6s	1.881,85	1.918,76	1.971,49	2.036,08	2.107,26
6	1.756,36	1.790,98	1.840,43	1.901,01	1.967,77
5	1.609,05	1.640,87	1.686,32	1.742,00	1.803,36
4	1.486,66	1.515,93	1.557,75	1.608,98	1.665,43
3	1.425,19	1.453,19	1.493,19	1.542,19	1.596,19
2	1.363,81	1.390,79	1.429,34	1.476,56	1.528,60
1	1.289,29	1.314,74	1.351,10	1.395,65	1.444,74

Settore Pulitintolavanderie

Aumenti retributivi

Livelli	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
6s	36,91	52,73	64,59	72,50	226,73
6	34,87	49,82	61,03	68,50	214,22
5	31,82	45,45	55,68	62,50	195,45
4	29,27	41,82	51,23	57,50	179,82
3	28,00	40,00	49,00	55,00	172,00
2	26,98	38,55	47,22	53,00	165,75
1	25,45	36,36	44,55	50,00	156,36

Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
6s	1.887,42	1.924,33	1.977,06	2.041,65	2.114,15
6	1.780,53	1.815,40	1.865,22	1.926,25	1.994,75
5	1.620,27	1.652,09	1.697,54	1.753,22	1.815,72
4	1.495,36	1.524,63	1.566,45	1.617,68	1.675,18
3	1.433,83	1.461,83	1.501,83	1.550,83	1.605,83
2	1.374,81	1.401,79	1.440,34	1.487,56	1.540,56
1	1.300,28	1.325,73	1.362,09	1.406,64	1.456,64

NOTA 1: A decorrere dal 1° maggio 2022 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente CCNL non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 30,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello

Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

6s
6

€ 30,00
€ 30,00

5	€ 30,00
4	€ 30,00
3	€ 30,00
2	€ 30,00
1	€ 30,00

NOTA 2: La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Livello Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

6s	€ 25,00
6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00
2	€ 25,00
1	€ 25,00

Settore Occhialeria

Aumenti retributivi

Livelli	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
6	35,26	50,37	61,70	71,78	219,11
5	31,89	45,56	55,81	64,92	198,18
4	29,81	42,59	52,18	60,69	185,27
3	28,00	40,00	49,00	57,00	174,00
2	26,96	38,52	47,19	54,89	167,56
1	25,93	37,04	45,37	52,78	161,12

Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
6	1.830,31	1.865,57	1.915,94	1.977,64	2.049,42
5	1.657,42	1.689,31	1.734,87	1.790,68	1.855,60
4	1.549,07	1.578,88	1.621,47	1.673,65	1.734,34
3	1.455,09	1.483,09	1.523,09	1.572,09	1.629,09
2	1.402,83	1.429,79	1.468,31	1.515,50	1.570,39
1	1.345,23	1.371,16	1.408,20	1.453,57	1.506,35

NOTA 1: A decorrere dal 1° maggio 2022 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente CCNL non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 30,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

6	€ 30,00
5	€ 30,00
4	€ 30,00
3	€ 30,00
2	€ 30,00
1	€ 30,00

NOTA 2: La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Livello Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00
2	€ 25,00
1	€ 25,00

Settori Chimica, Concia, Gomma, Plastica, Vetro

Aumenti retributivi

Livello	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
7	37,25	53,21	65,19	89,13	244,78
6	34,75	49,64	60,81	83,15	228,35
5s	32,75	46,79	57,31	78,37	215,22
5	31,25	44,64	54,69	74,78	205,36
4	29,75	42,50	52,06	71,19	195,50
3	28,00	40,00	49,00	67,00	184,00
2	26,75	38,21	46,81	64,01	175,78
1	25,00	35,71	43,75	59,82	164,28

Nuovi minimi contrattuali

Livello	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
7	2.037,31	2.074,56	2.127,77	2.192,96	2.282,09
6	1.903,22	1.937,97	1.987,61	2.048,42	2.131,57
5s	1.797,77	1.830,52	1.877,31	1.934,62	2.012,99
5	1.712,44	1.743,69	1.788,33	1.843,02	1.917,80
4	1.623,24	1.652,99	1.695,49	1.747,55	1.818,74
3	1.532,46	1.560,46	1.600,46	1.649,46	1.716,46

2	1.464,90	1.491,65	1.529,86	1.576,67	1.640,68
1	1.368,55	1.393,55	1.429,26	1.473,01	1.532,83

CCNL AREA TESSILE/MODA – CHIMICA/CERAMICA
Verbale Integrativo

Roma, 24 luglio 2024

Tra le associazioni datoriali:

CNA Federmoda

CNA Produzione

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Servizi alla comunità

CONFARTIGIANATO Moda

CONFARTIGIANATO Chimica

CONFARTIGIANATO Ceramica

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

PREMESSO CHE

- In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto l'Accordo di rinnovo del CCNL Area Tessile/Moda-Chimica/Ceramica.
- Con il predetto accordo si è stabilito che il CCNL si applica anche alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti esercenti attività principale e/o accessorie del Settore Conciario.

- In data 22 luglio 2024 sono state sottoscritte le tabelle retributive del CCNL Area Tessile/moda – Chimica/Ceramica.

CONSIDERATO CHE

- Nella classificazione del personale per il settore Concia è stato previsto il livello 3 Super

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

La retribuzione tabellare del livello 3 super su cui calcolare gli aumenti contrattuali disposti dall'Accordo di rinnovo del 16 luglio 2024 è pari a 1.577,85 euro.

Settori Chimica, Concia, Gomma, Plastica, Vetro

Aumenti retributivi

Livello	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
3s	29,00	41,43	50,75	69,39	190,57

Nuovi minimi contrattuali

Livello	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
3s	1.606,85	1.648,28	1.699,03	1.768,42

NOTA 1: A decorrere dal 1° maggio 2022 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente CCNL non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 30,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

7	€ 30,00
6	€ 30,00
5 s	€ 30,00
5	€ 30,00
4	€ 30,00
3s	€ 30,00
3	€ 30,00
2	€ 30,00

NOTA 2: La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Livello Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

7	€ 25,00
6	€ 25,00
5 s	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00
2	€ 25,00
1	€ 25,00

Settori Ceramica, Terracotta, Gres, Decorazione di piastrelle

Aumenti retributivi

Livello	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
A	34,87	49,82	61,03	70,99	216,71
B	31,82	45,45	55,68	64,77	197,72
C	30,04	42,91	52,56	61,15	186,66
D	29,02	41,45	50,78	59,07	180,32
E	28,00	40,00	49,00	57,00	174,00
F	26,98	38,55	47,22	54,93	167,68
G	25,45	36,36	44,55	51,82	158,18

Nuovi minimi contrattuali

Livello	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
A	1.807,95	1.842,82	1.892,64	1.953,67	2.024,66
B	1.650,26	1.682,08	1.727,53	1.783,21	1.847,98
C	1.563,24	1.593,28	1.636,19	1.688,75	1.749,90
D	1.500,48	1.529,50	1.570,95	1.621,73	1.680,80
E	1.446,75	1.474,75	1.514,75	1.563,75	1.620,75

F	1.400,08	1.427,06	1.465,61	1.512,83	1.567,76
G	1.319,93	1.345,38	1.381,74	1.426,29	1.478,11

NOTA 1: A decorrere dal 1° maggio 2022 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente CCNL non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 30,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
A	€ 30,00
B	€ 30,00
C	€ 30,00
D	€ 30,00
E	€ 30,00
F	€ 30,00
G	€ 30,00

NOTA 2: La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
A	€ 25,00
B	€ 25,00
C	€ 25,00
D	€ 25,00
E	€ 25,00
F	€ 25,00
G	€ 25,00

Art. 33 Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

1) Retribuzione tabellare o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.

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

- retribuzione tabellare;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro notturno per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);

- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per periodi brevi, ivi compresa la quota dei 25 euro di cui all'articolo "Diritto alla prestazione della bilateralità".

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

4) Elemento retributivo regionale: la contrattazione collettiva regionale può prevedere, inoltre, l'erogazione di un ulteriore elemento retributivo variabile collegato alla produttività del settore. Resta inteso che il diritto all'erogazione di tale elemento economico sorge solamente in presenza di una specifica previsione contrattuale da parte del contratto collettivo regionale di lavoro.

Tale erogazione salariale di II livello avrà le caratteristiche per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.

Art. 34 Corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizioni che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento.

Il reclamo per gli errori contabili non è necessario, sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro 6 mesi dal riscontro.

Art. 35 Tredicesima mensilità per l'Area Chimica/Ceramica

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi tre mesi.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo della tredicesima.

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

Art. 36 Gratifica feriale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura di 50 ore da calcolarsi sui minimi tabellari secondo le modalità di cui all'art. 53.

Ai fini del computo dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio, malattia ed infortunio, entro i limiti della conservazione del posto, varranno le modalità ed i criteri di maturazione previsti all'art. 35, 3° comma.

Art. 37 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore di cui all'art. 46 "Lavoro a squadre" la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 38 Orario di lavoro

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'art. 41 "Flessibilità dell'orario di lavoro" e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 41,43,45.

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

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

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

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

Per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro:

Per i lavoratori turnisti, qualora la prestazione superi le sei ore consecutive, si darà luogo a mezz'ora di intervallo retribuito.

Verbale integrativo del 18 ottobre 2011

Con riferimento a quanto previsto per i lavoratori turnisti le parti concordano che sono fatti salvi, a tutti gli effetti, eventuali trattamenti difforni verificatisi prima del 25 luglio 2011.

Art. 39 Durata massima dell'orario di lavoro per l'Area Tessile/Moda

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

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

Art. 40 Durata media dell'orario di lavoro per l'Area Chimica/Ceramica

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato decreto legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti, nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

Art 41 Flessibilità dell'orario di lavoro

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

Per fare fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al

limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno per l'Area Tessile/Moda. Per l'Area Chimica/Ceramica il limite massimo è fissato in 96 ore.

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

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. A partire dal 1° agosto 2024 per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12 % da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

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

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

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

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

Art. 42 Gestione dei regimi di orario

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

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

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

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

Art. 43 Lavoro straordinario, festivo e notturno

Area Tessile/Moda

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

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

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

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

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

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

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

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione di quelle previste alle lettere C e D dall'articolo 49 rubricato "Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti"- Area Tessile/Moda.

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

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

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

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

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

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro, né con quelle previste per il Lavoro Straordinario e la maggiore assorbe la minore.

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

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

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

Ferme restando le disposizioni di legge, verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Verranno considerate come ore di lavoro notturno quelle lavorate fra le 22 e le 6.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario le aziende ne daranno comunicazione preventiva direttamente ai lavoratori o, laddove esistano, alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro supplementare o straordinario.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale, più utile di cottimo per i cottimisti, sulla retribuzione oraria di fatto per i lavoratori ad economia:

1) lavoro straordinario diurno	25%
2) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	65%
3) lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
4) lavoro straordinario festivo o domenicale	60%
5) lavoro domenicale festivo con riposo compensativo	20%

6) lavoro notturno	30%
7) lavoro nei turni diurni avvicendati	3%
8) lavoro straordinario festivo notturno	70%
9) lavoro a turni in ciclo continuo notturno	40%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

La quantità di ore di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore non potrà comunque eccedere il tetto delle 280 ore annue.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario, le aziende ne daranno comunicazione preventiva ai rappresentanti dei lavoratori, ove esistano, e comunque, in mancanza di detti rappresentanti, direttamente ai lavoratori.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turni, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale, più utili di cottimo per i cottimisti, sulla retribuzione oraria di fatto per i lavoratori ad economia:

1) lavoro straordinario diurno	24%
2) lavoro straordinario notturno dalle ore 22 alle 6	45%
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	45%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%
5) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	10%
6) lavoro festivo	35%
7) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti a turni avvicendati nei turni diurni	10%
8) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti a turni avvicendati nei turni notturni	20%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 44 Banca ore individuale per l'Area Tessile/Moda

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

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

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

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

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

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

Art. 45 Flessibilità individuale – Banca ore per l'Area Chimica/Ceramica

In alternativa a quanto previsto dall'art. 41, è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. 43 Settore Chimica, Gomma, Plastica, Vetro e Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle, purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del CCNL.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte-ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale.

Art. 45 bis - Banca ore solidale

Le Parti sono concordi nel promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. 151/2015, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie. Si specifica che per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, Rol ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'azienda potrà intervenire riconoscendo permessi retribuiti aggiuntivi a favore del lavoratore beneficiario.

Art. 46 Lavoro a squadre per l'Area Tessile/Moda

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore. L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 38 e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 38, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a:

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 38.

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

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

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

Art. 47 Turnisti a ciclo continuo per l'Area Chimica/Ceramica

I turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su sette giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare secondo intese aziendali, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate. Il godimento di riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'art. 43 per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro e per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle.

Art. 48 Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio nei locali dell'impresa e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario contrattuale di lavoro per il singolo operaio viene ridotto a 50 ore settimanali.

L'orario di lavoro normale eccedente le 8 ore giornaliere sarà retribuito con la paga oraria ridotta al 65%.

Art. 49 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

Area Tessile/Moda

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

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

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

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

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

Per ciò che riguarda il trattamento economico delle festività si rimanda agli articoli 111 (Parte operai) e 115 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

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

Relativamente al trattamento economico della festività civile del 4 novembre, spostata alla domenica (legge n. 54/1977), vale quanto previsto per le festività cadenti in domenica dagli articoli 111 (Parte operai) e 115 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

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

D) è sostituita dalla seguente:

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

Qualora le parti verifichino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno monetizzati entro la fine dell'anno solare successivo a quello di maturazione e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Le

medesime scadenze si applicano anche ai riposi compensativi di cui all'art. 49 Area Tessile/Moda lett. C). Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

Area Chimica/Ceramica

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo".

In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Ai soli lavoratori impiegati del Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle, per il lavoro eventualmente prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e la concessione al lavoratore di un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) capodanno (1° gennaio);
- c) Epifania;
- d) lunedì di Pasqua (mobile);
- e) anniversario della liberazione (25 aprile);
- f) festa dei lavoratori (1° maggio);
- g) festa della repubblica (2 giugno);
- h) Assunzione (15 agosto);
- i) Ognissanti (1° novembre);
- l) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- m) il Natale (25 dicembre);
- n) S. Stefano (26 dicembre);
- o) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

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

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda. Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la medesima verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.

Art. 50 Permessi retribuiti

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1991 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Le parti convengono che, a partire dal 1° gennaio 1993, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti, pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, singolarmente o collettivamente, sulla base di intesa da convenire con l'imprenditore compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

I permessi matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi, considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno.

In caso di non utilizzo, saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 51 Permessi retribuiti straordinari Area Chimica/Ceramica

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Art. 52 Ferie

Area Tessile/Moda

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

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

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

In caso di godimento frazionato, il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni. In caso di anticipo della concessione di ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti), nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane. Per le festività elencate all'art. 49 Area Tessile/Moda che cadano nel corso delle ferie si deciderà aziendaliemente se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

Disposizioni particolari per il Settore Occhialeria

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

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

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

A far data dal 1° gennaio 1995 i lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a:

- 4 settimane (pari a 160 ore) fino a 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 2 giorni (pari a 176 ore) oltre i 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 3 giorni (pari a 184 ore) oltre i 15 anni di anzianità.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 23 della legge 977 del 1967, non dovrà essere inferiore a 30 giorni di calendario.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Il lavoratore che abbia un' anzianità di dodici mesi consecutivi presso la stessa impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione di fatto nella misura di 4 settimane pari a 160 ore lavorative.

Per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni, viene riconosciuto, a decorrere dall' 1-7-1996, un ulteriore giorno di ferie, pari a 8 ore

Art. 53 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione per l'Area Chimica/Ceramica

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 54 Permessi brevi

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

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

Art. 55 Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

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

Nota a verbale

In merito alla portata dell'espressione "grave infermità" si fa riferimento a quanto indicato dal Ministero del Lavoro attraverso l'interpello n. 16/2008.

Art. 56 Aspettativa per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 9 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a 8 mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 6 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Art. 57 Sospensione ed interruzione del lavoro per l'Area Chimica/Ceramica

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

In caso di interruzione dal lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 58 Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

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

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

Art. 59 Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 80 del presente contratto.

Art. 60 Lavoratori donatori di midollo osseo

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

Art. 61 Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui agli articoli 58 e 59, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 69.

Art. 62 Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui agli articoli 58 e 59 non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 63 Disciplina dei congedi parentali su base oraria

In recepimento del comma 1-ter dell'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro. In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo n. 151/2001.

Art. 64 Congedo matrimoniale

Area Tessile/Moda

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli stessi impiegati ed intermedi decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

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

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

Area Chimica/Ceramica

Nel caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di sedici giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento di cui sopra è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 64 bis Unioni Civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla Legge 71/2016, le disposizioni di cui al presente Ccnl contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 65 Tutela della Maternità

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti norme di legge ed in particolare al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Area Tessile/Moda

A partire dal 1° dicembre 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

La lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, durante il periodo di assenza obbligatoria.

Allorché se ne manifestasse l'esigenza, anche in relazione all'assetto tecnico-organizzativo dell'impresa, l'azienda potrà individuare il percorso più idoneo per agevolare il reinserimento del lavoratore al rientro dall'assenza obbligatoria o facoltativa per maternità.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

La lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, per i primi 5 mesi di assenza, sempre che l'assenza complessiva per maternità successiva alla data del parto non superi i 7 mesi.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 66 Servizio militare e volontariato civile

Area Tessile/Moda

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

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

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

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

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

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

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

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a sei mesi.

Area Chimica/Ceramica

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi all'imprenditore entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiamo non superiore a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 67 Aumenti periodici di anzianità

Settore tessile, abbigliamento, calzaturiero e per il settore pulitintolavanderia

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

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

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

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

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

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

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Norme transitorie per il Settore tessile, abbigliamento, calzaturiero

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

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

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

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

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

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

Norme transitorie per il Settore pulitintolavanderia

Gli operai e gli apprendisti in forza al 30 aprile 1981, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 30

aprile 1981 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 30 aprile 1981, che verrà erogata a partire dal 1° gennaio 1981.

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

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

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

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

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

Settore occhialeria

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

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

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

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

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

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Disposizione transitoria

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

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

Settore chimica, concia gomma plastica, vetro

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi in euro	
7°	18,59	
6°	17,04	
5° S	16,01	solo settore vetro
5°	15,49	
4°	14,46	
3° S	13,68	solo settore concia
3°	12,91	
2°	11,88	
1°	9,30	

Gli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti per merito, né gli aumenti per merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici. La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico.

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Norma per settore concia

Per consentire l'applicazione della disciplina di cui al presente articolo alle imprese artigiane che alla data di stipula del presente accordo applicano altro contratto collettivo stipulato a livello nazionale o territoriale dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, le Parti convengono che ai fini della quota massima dei 5 aumenti periodici si computano anche gli scatti precedentemente erogati sulla base del contratto collettivo precedentemente adottato dall'impresa. Il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato ai valori del presente articolo.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

A partire dal 1° settembre 1980 vengono istituiti 5 aumenti periodici biennali di anzianità in cifra fissa per ciascun livello secondo gli importi qui di seguito riportati:

Livelli	Importi in euro
A	11,36
B	9,39
C	8,78
D	8,00
E	7,75
F	7,23
G	6,97

I lavoratori hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità in base al nuovo regime.

Gli impiegati in forza al 31 agosto 1980 non potranno comunque superare il tetto di 14 aumenti periodici biennali di anzianità da calcolarsi sommando gli scatti precedentemente maturati a quelli da maturarsi secondo il nuovo regime.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati dal 1° settembre 1980 sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Norma transitoria

Al 31 agosto 1980 è stato corrisposto ai lavoratori un importo calcolato in tanti ventiquattresimi di aumento periodico di anzianità per quanti sono i mesi intercorrenti dalla maturazione dell'ultimo aumento periodico o dalla data di assunzione fino a tale data.

Tale importo è stato calcolato secondo il vecchio regime, ed in particolare:

- per gli operai, in base al minimo tabellare al 1° febbraio 1980;
- per gli impiegati, in base al minimo tabellare contingenza al 1° febbraio 1980.

Al momento della corresponsione del primo aumento periodico biennale di anzianità, secondo il nuovo regime, è stato assorbito agli operai un importo pari al valore di un aumento periodico secondo il vecchio regime o dei ventiquattresimi congelati al 31 agosto 1980.

Art. 68 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

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

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

1. Norme generali

Ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente C.C.N.L. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2. Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti aventi l'età prevista per legge.

Ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

3. Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la

retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

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

Il contratto di apprendistato può essere instaurato:

- a) per il settore tessile-moda per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° S e dal 2° al 6° per l'occhialeria e per le relative mansioni;
- b) per i settori chimica, gomma-plastica, vetro per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (2° per gli impiegati) e per le relative mansioni;
- c) per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dal livello A al livello E e per le relative mansioni;
- d) per il settore Concia per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (3° Super per gli impiegati) e per le relative mansioni.

4. Periodo di prova

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

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

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

5. Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

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

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

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

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

6. Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

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

Area tessile-moda:

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

Il livello 6° Super non è previsto per il Settore occhialeria.

Settore chimica, gomma-plastica, vetro:

- 1° gruppo (livelli, 5°s, 6°, 7°): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livelli 4° e 5°): durata: 4 anni;

- 3° gruppo (livello 3°, 2°): durata: 3 anni.

Settore vetro artistico

Per i profili professionali di addetto alla lavorazione artistica del vetro, addetto alla decorazione artistica e addetto alla lavorazione delle vetrerie artistiche, la durata dell'apprendistato è di 5 anni. In tale ipotesi, la progressione retributiva di cui al successivo punto 7 sarà la medesima del 1° gruppo.

Settore Concia:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6°, 7°): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livelli 3° super): durata: 4 anni;
- 3° gruppo (livello 3°): durata: 3 anni.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle:

- 1° gruppo (livelli A e B): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livelli C e D): durata: 4 anni;
- 3° gruppo (livello E): durata: 3 anni.

Per gli impiegati amministrativi di tutti i settori la durata massima è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi quelli retributivi. Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi.

È riconosciuta al lavoratore una riduzione della durata del periodo di apprendistato nei seguenti casi:

- a) svolgimento di un periodo di tirocinio formativo e di orientamento al lavoro o di inserimento/reinserimento lavorativo di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante;
- b) possesso al momento dell'assunzione di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- c) possesso al momento dell'assunzione di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

Per le ipotesi di cui alle lettere a) e b) la riduzione è pari a 6 mesi; mentre per la lettera c) è di 12 mesi. Le riduzioni non sono fra loro cumulabili e si applicano nella parte finale del periodo di apprendistato.

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

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

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

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro o riduzione dell'orario di lavoro per crisi aziendali od occupazionali con accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ai sensi dell'art. 2, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

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

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

6 - ter. Trasformazione apprendistato duale (1° livello) in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente C.C.N.L. per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

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

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

7. Retribuzione

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

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

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

Settori afferenti all' Area tessile-moda

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	96%	100%	100%				

Settori chimica, concia, gomma-plastica, vetro

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	80%	80%	90%	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%				

Per gli apprendisti in forza al 16 luglio 2024 presso le imprese artigiane del settore concia le percentuali della retribuzione sono adeguate a quelle definite dal presente accordo a far data dal 1° gennaio 2025, fatto salvo il trattamento normativo ed economico di miglior favore già riconosciuto in applicazione di accordi o contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, dalle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	85%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%				

Impiegati amministrativi – tutti i settori

I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
70%	70%	75%	80%	85%	90%

8. Piano formativo individuale (PFI)

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

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

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

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

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

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

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

9. Formazione dell'apprendista

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

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

10. Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11. Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sarà documentata secondo le modalità previste nel tempo dalla normativa vigente.

12. Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

13. Ferie

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

14. Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio 2025 gli apprendisti anche con rapporto in corso hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva.

All'atto del passaggio in qualifica, al lavoratore saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

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

Norma per i settori tessile, abbigliamento, calzaturiero e pulitintolavanderie

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo continua a trovare applicazione la disciplina degli aumenti periodici di anzianità vigente alla data di assunzione. All'atto del passaggio in qualifica, al lavoratore saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

15. Disciplina del recesso

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

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

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

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

16. Apprendistato a tempo parziale

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

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

17. Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza, salvo quanto diversamente stabilito nel presente articolo in tema di retribuzione per il Settore Concia e scatti di anzianità per tutti i Settori.

Dichiarazione delle parti

Le parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 52 del previgente C.C.N.L. Area tessile-moda e ai sensi dell'art. 53 del previgente C.C.N.L. Area chimica-ceramica sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i. sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo.

18. Norme finali

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva prevista dal presente C.C.N.L.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Art. 69 Contratto a tempo determinato

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

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

A) Affiancamento

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

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

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

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

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

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

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

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Inoltre, sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dall'art. 23 citato, nonché le seguenti ulteriori casistiche individuate dal presente CCNL ai sensi del rinvio legislativo previsto dall'art. 21 co. 2 del D.Lgs. 81/2015:

- a) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- b) attività connesse alla realizzazione di eventi fieristici e promozionali per la presentazione delle collezioni;
- c) attività connesse alla stagionalità legata ai flussi turistici;
- d) attività delle Pulitintolavanderie connesse alle variazioni climatiche che incidono sulle esigenze e le abitudini della clientela (cd. 'cambio stagione' o 'cambio armadio') nei seguenti periodi temporali: 1° ottobre – 31 dicembre, 1° aprile – 31 luglio.

I contratti a termine stagionali, come qui definiti, hanno una durata massima di 5 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi nell'arco di 12 mesi per le causali dalla lettera a) alla c).

La durata massima dei contratti stagionali di cui alla lettera d) è di 3 mesi.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine (anche stagionali) presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

G) Condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato

Le parti individuano le seguenti specifiche esigenze che consentono di stipulare, rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima definita dalla lettera C del presente articolo:

- *punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;*
- *incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;*
- *esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;*
- *esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.*

Le causali sopra previste sono alternative tra di loro.

Art. 70 Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro a finalità formativa

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo presso le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l. le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro a tempo indeterminato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel Settore di appartenenza

dell'azienda, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni seppur in Settori diversi, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.

Tale contratto può essere stipulato solo per le figure professionali inquadrare nei seguenti livelli contrattuali:

- Settori del tessile-moda (calzaturiero, pelletterie, pulitintolavanderie, ecc.) solo dal 3° livello al livello 6° S;
- Settori dell'occhialeria solo dal 3° livello al livello 6°;
- Settori del chimico, gomma-plastica, vetro solo dal 3° livello al livello 7°;
- Settori del ceramica, terracotta, gres, decorazioni di piastrelle solo dal livello E al livello A.

E' altresì consentita l'assunzione con tale tipologia contrattuale di lavoratori provenienti dal medesimo Settore di appartenenza dell'azienda, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma, e per le figure professionali inquadrare nei seguenti livelli contrattuali:

- Settori del tessile-moda (calzaturiero, pelletterie, pulitintolavanderie, ecc.) solo dal 4° livello al livello 6° S;
- Settori dell'occhialeria solo dal 4° livello al livello 6°;
- Settori del chimico, gomma-plastica, vetro solo dal 4° livello al livello 7°;
- Settori del ceramica, terracotta, gres, decorazioni di piastrelle solo dal livello D al livello A.

Ai lavoratori suddetti si applicano tutte le previsioni economiche e normative del vigente c.c.n.l., nonché tutti i trattamenti aziendali, la contrattazione di II livello, ove esistente.

Durante i primi 24 mesi l'inquadramento sarà così determinato:

- prima metà del periodo: due livelli inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto;
- seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto.

Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto in base alla tipologia di cui al presente articolo, la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

Il contratto di cui al presente articolo deve essere stipulato in forma scritta con un periodo di prova non superiore a 6 mesi.

All'atto dell'assunzione l'azienda dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

E' vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, FSBA, contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le parti affidano all'Osservatorio di sistema il compito di monitorare l'utilizzo del presente strumento contrattuale al quale le aziende debbono inviare annualmente il resoconto del ricorso a tale istituto contrattuale.

Art. 71 Lavoro a tempo parziale (part-time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di

flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'articolo rubricato "Lavoro straordinario, festivo e notturno".

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda darà priorità, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, alle richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

Area Tessile/Moda

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

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

Art. 72 Lavoro a domicilio – Area Tessile Moda

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

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

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

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

(Per la regolamentazione del lavoro a domicilio vedi l'art. 112).

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

Art. 73 Lavoro a cottimo per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7%.

Nel caso in cui un lavoratore, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7% del minimo paga tabellare. Tale condizione si presume adempiuta quando i lavoratori lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 7%.

Nel caso in cui un lavoratore lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 74 Telelavoro

Per quanto riguarda la disciplina del Telelavoro si fa riferimento all'allegato Accordo Interconfederale.

Art. 74 bis – Disciplina del Lavoro Agile

Art. 1 Principi generali

1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
2. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
3. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale.

Art. 2 Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dal presente CCNL.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore deve prevedere:
 - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
 - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
 - e) gli strumenti di lavoro;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
 - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
 - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
 - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministero del Lavoro.

Art. 3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Fermo restando le previsioni di legge e di contratto collettivo territoriale e/o aziendale, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal presente contratto collettivo o dalle norme di legge
4. Salvo esplicita previsione dei contratti territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.
6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4 Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
2. La contrattazione collettiva territoriale e/o aziendale può individuare i luoghi idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5 Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.
2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.
4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.
5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.
2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con

cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.
4. Si fa rinvio all'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 allegato al presente CCNL per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008.

Art. 7 Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videotermini, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 8 Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 9 Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato (ivi comprensivi dei diritti di cui agli articoli 17 -Diritto alle prestazioni della bilateralità e dell'art. 18-Assistenza sanitaria integrativa- SAN-ARTI.), anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Art. 10 Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in

modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.

5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

Art. 11 Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Le Parti individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, convengono sulla necessità di dare massima diffusione ai nuovi piani formativi settoriali al fine di evidenziare le specificità del settore e promuovere le attività di qualificazione offerte da Fondartigianato.

5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 12 disposizioni finali

Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali territoriali e aziendali di miglior favore vigenti alla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione trova applicazione la normativa di legge.

Art. 13 Osservatorio Nazionale

Le Parti nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale effettueranno un monitoraggio circa:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- lo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile.

Art. 75 Aggiornamento professionale

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

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua di cui all'art. 77 e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

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

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

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

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

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

Art. 76 Congedi per formazione

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

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

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

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

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 77 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

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

formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

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

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

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

Art. 78 Diritto allo studio

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

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

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

Area Tessile/Moda

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

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

- a) 1 lavoratore per le imprese da 8 a 20 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori per le imprese da 21 a 35 dipendenti aventi diritto;
- c) 3 lavoratori per le imprese con più di 35 dipendenti aventi diritto;

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

- d) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- e) 2 lavoratori nelle imprese che occupano più di 35 dipendenti aventi diritto.

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 79 Lavoratori studenti

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

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

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

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

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

Art. 80 Lavoratori tossicodipendenti

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

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

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

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

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

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

Art. 81 Lavoratori diversamente abili

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

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

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

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

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

Art. 82 Lavoratori immigrati

Area Tessile/Moda

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

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

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

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

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

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

Area Chimica/Ceramica

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel Paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta del singolo lavoratore, consentire la fruizione, anche in unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste.

Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordate tra azienda e lavoratore o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei suddetti recuperi l'azienda tratterà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

Art. 83 Mobbing

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

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di

situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 84 Molestie sessuali

Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta / Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

Art. 84 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri Istituti autorizzati dalla normativa di legge, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con

l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui uno retribuito con un'indennità pari al 60 % della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti diretti e differiti. Terminato il primo mese indennizzato al 60 % della retribuzione tabellare gli altri due sono di aspettativa non retributiva.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 85 Trasferte

Area Tessile/Moda

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

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

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

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

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

Il trattamento di cui alla lett. d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazione e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con la maggiorazione di cui all'art. 43 Settore Chimica, Gomma, Plastica, Vetro.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lett. d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

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

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendo al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Ai fini del presente articolo, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 quella mensile.

Per il solo settore del vetro le disposizioni di cui alla lett. d) per gli operai sono le seguenti:

- una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera (1/25 del minimo tabellare e contingenza mensile), se la missione dura oltre 24 ore. L'indennità di cui alla lett. d) sarà corrisposta nella misura del 15% dopo il primo mese e nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente (esempio: autista non adibito ad altre mansioni).

All'impiegato in missione per esigenza di servizio, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;

c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per il lavoratore tali spese;

d) una indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 il minimo tabellare e la contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a 6 giorni.

L'indennità di cui a questa lett. d) viene ridotta:

1) al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 a 30 giorni;

2) al 20% della retribuzione nel caso di missione di durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

A) Lavoratori operai.

Al lavoratore, comandato in servizio fuori dall'impresa compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

a) Spese di viaggio. Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) ore di viaggio. Le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle normalmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con una percentuale di retribuzione normale da convenirsi tra le parti;

c) vitto e alloggio. Le spese di vitto e di alloggio, sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;

d) mezzi di trasporto propri. Nel caso che il lavoratore, autorizzato dall'impresa, si avvalga di un proprio mezzo di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante un'indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede, potranno convenire con gli interessati, anziché dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

B) Lavoratori impiegati

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondente ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piè di lista, delle spese di vitto ed alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti. L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 86 Indennità maneggio denaro e cauzione per l'Area Chimica/Ceramica

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% della Retribuzione tabellare.

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

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 87 Indennità di trasporto per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esista possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 88 Mezzi di trasporto per servizio per l'Area Tessile/Moda

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

Art. 89 Abiti da lavoro per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli).

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa, in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne fornirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli) concorrendo nella spesa in ragione dell'80 per cento.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

Art. 90 Utensili e materiali e loro conservazione per l'Area Chimica/Ceramica

Il lavoratore riceverà tutti gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventualmente che non derivino da uso o logorio, sempreché siano, dopo regolare accertamento a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà portare modifiche agli oggetti affidategli senza l'autorizzazione del responsabile. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

Art. 91 Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa

Area Tessile/Moda

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

Area Chimica/Ceramica

Il trapasso, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono di per sé il contratto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla liquidazione di quanto spettante al lavoratore stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore stesso avrà diritto, oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto al suo contratto individuale.

Art. 92 Indennità in caso di morte

Per l'indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 del codice civile.

Art. 93 Disciplina del lavoro

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

Art. 94 Assenze e recuperi per l'Area Chimica/Ceramica

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 102 Area Chimica/Ceramica riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 95 Trattenute per il risarcimento per l'Area Tessile/Moda

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

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

Art. 96 Rapporti in azienda per l'Area Chimica/Ceramica

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

In particolare il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Per il solo Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

Art. 97 Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio per l'Area Tessile/Moda

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

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

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

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

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

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

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

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 24 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

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

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Nota a verbale

Le parti convengono che il periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Art. 98 Trattamento in caso di malattia ed infortunio per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda, anche telefonicamente, di norma entro l'orario di inizio della prestazione lavorativa e comunque entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio da parte del lavoratore del certificato medico attestante la malattia, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300. In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di unica malattia che comporti assenza continuativa dal lavoro per l'intero periodo di conservazione del posto, i limiti dello stesso sono prolungati per un periodo corrispondente all'eventuale degenza presso strutture sanitarie superiore a 5 gg. fino a un massimo di 30.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopra indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi. Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e fino al 180°.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo. Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

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

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

➤ **Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda, anche telefonicamente, di norma entro l'orario di inizio della prestazione lavorativa e comunque entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio da parte del lavoratore del certificato medico attestante la malattia, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della L. n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

I termini massimi di conservazione del posto non terranno conto fino a un massimo di 30 giorni di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% nel periodo compreso tra il 4° e il 150° giorno; in tal caso, viene assicurata al lavoratore un'indennità a carico dell'azienda pari al 65% della retribuzione per i primi tre giorni;
- in caso di malattia di durata da un minimo di 4 ad un massimo di 6 giorni, viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione salariale a carico dell'azienda, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione dal 4° al 6° giorno.

Per gli impiegati restano ferme le norme per la conservazione del posto e relativamente al trattamento economico si applicano le disposizioni di legge in vigore.

➤ **Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale**

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica. Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla

retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

In caso di infortunio sul posto di lavoro fermo restando, la retribuzione per la giornata dell'infortunio e per le giornate di carenza prevista dalle vigenti norme di legge, per le stesse giornate di carenza l'impresa garantirà comunque un'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato la normale durata dell'orario di lavoro aziendale.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

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

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Nota a verbale

Le parti convengono che il periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Art. 99 Pluralità e mutamento di mansioni per l'Area Tessile/Moda

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

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

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

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

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

Art. 100 Passaggio di qualifica

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

Art. 101 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria per l'Area Chimica/Ceramica

Il lavoratore, in relazione alle esigenze impreviste dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Decorsi i tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e chiamata alle

armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi nel caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 102 Provvedimenti disciplinari

Area Tessile/Moda

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;
- e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

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

Rimprovero, multa, sospensione.

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

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

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

Licenziamento.

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

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

Modalità e prescrizioni.

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

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

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

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

comminazione.

Area Chimica/Ceramica

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS. Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 103 Preavviso di licenziamento o dimissioni

Area Tessile/Moda

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

Settori tessile, abbigliamento, calzaturiero - Settore pulitintolavanderia

6° livello super	Quadri	135 giorni di calendario
6° livello	Impiegati	120 giorni di calendario
5° livello	Impiegati	90 giorni di calendario
	Intermedi	75 giorni di calendario
4° livello	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
3° livello	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
2° livello	Impiegati	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario
1° livello	Operai	10 giorni di calendario

Settore occhialeria

6° livello	Impiegati/quadri	180 giorni di calendario
5° livello	Impiegati	105 giorni di calendario
4° livello	Impiegati	75 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
3° livello	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario

2° livello	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
1° livello	Impiegati	10 giorni di calendario
	Operai	10 giorni di calendario
	Apprendisti	10 giorni di calendario

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

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti t.f.r.

Settore chimica, concia, gomma plastica, vetro

Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

Anni di servizio	Periodo di preavviso			
	Livv. 2°, 3°	Livv. 3°S, 4°	Livv. 5°, 5°S, 6°	Livv. 7°
Fino a 5 anni non compiuti	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario
Oltre 10 anni	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il licenziamento dell'operaio inquadrato al primo livello non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 10 giorni di calendario.

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

L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Impiegati

Anni di servizio	Periodo di preavviso			
	Livv. 1°, 2°, 3°	Livv. 3° S, 4°	Livv. 5°, 5°S, 6°	Livv. 7°
Fino a 5 anni non compiuti	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	45 giorni di calendario	75 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	150 giorni di calendario	180 giorni di calendario

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;

b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo sulla media della retribuzione globale afferente agli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 43 Settore chimica, gomma, plastica, vetro (lavoro in turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

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

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

Anni di servizio	Periodo di preavviso		
	Cat. F - E	Cat. D	Cat. C - B - A
Fino a 5 anni non compiuti	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario
Oltre 10 anni	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il licenziamento dell'operaio inquadrato in categoria G non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 10 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

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

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

Anni di servizio	Periodo di preavviso		
	Cat. G - F - E	Cat. D	Cat. C - B - A
Fino a 5 anni non compiuti	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	45 giorni di calendario	75 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	150 giorni di calendario

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età, il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

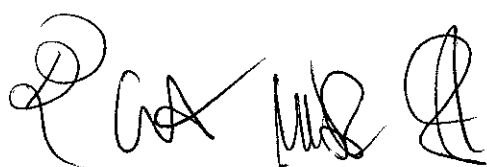
a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;

b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente agli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al n. 7 dell'art. 43 Settore ceramica, terracotta, gres e decorazioni di piastrelle, sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Art. 103 bis - Dimissioni di fatto o per fatti concludenti

In caso di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti" del lavoratore/della lavoratrice trova applicazione quanto previsto dalla legge n. 203 del 13 dicembre 2024 in materia di assenza ingiustificata protratta nel tempo e s.m.i..



Art. 104 Licenziamento senza preavviso l'Area Chimica/Ceramica

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocummento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell' art. 102 Settore Chimica/Ceramica quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti o opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- h) furto nell'azienda;
- i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- l) insubordinazione verso i superiori;
- m) rissa nell'interno dell'azienda.

Art. 105 Tutela dei licenziamenti individuali

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

Parte Operai – Area Tessile/Moda

Art. 106 Sospensioni e riduzione del lavoro

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

Art. 107 Gratifica natalizia

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

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

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

Art. 108 Trattamento di fine rapporto (TFR)

Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia

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

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

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

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

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

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

Settore Occhialeria

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

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

Art. 109 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro

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

Per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Per il Settore Pulitintolavanderia:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 8° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Per il Settore Occhialeria:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 28 giorni di calendario.

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

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

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

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

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

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

Art. 110 Malattia professionale e infortunio sul lavoro

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

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

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

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

Art. 111 Festività - Trattamento economico

Per le festività di cui all'art. 49 Area Tessile/Moda il trattamento economico degli operai ed apprendisti sarà di 8 ore di retribuzione di fatto per regime di prestazione su 5 giorni e di 6,34 ore per prestazione su 6 giorni.

In caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte inoltre tante quote orarie di retribuzione di fatto per ciascuna delle ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'articolo 43 Area Tessile/Moda.

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

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

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

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

Art. 112 Regolamentazione del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoro a domicilio

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

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

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

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

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

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

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

3. Libretto personale di controllo

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

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

4. Responsabilità del lavoratore a domicilio

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

5. Retribuzione

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

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

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

$$\text{Quota oraria operaio interno} / 60 = \text{quota minuto}$$

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

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

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

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

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

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

A tal fine:

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

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

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

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

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

6. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) In applicazione della L. n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata dal 1-1-1989 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a). Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.

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

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

Parte Quadri Impiegati Intermedi- Area Tessile/Moda

Art. 113 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

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

Art. 114 Indennità per maneggio denaro - Cauzione

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 115 Trattamento economico per le festività

Per i giorni festivi di cui all'art. 49 Area Tessile/Moda, verrà applicato nei confronti degli intermedi e degli impiegati il seguente trattamento economico:

a) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;

b) in caso di prestazione lavorativa saranno corrisposte tante quote orarie quante sono state le ore prestate, con le maggiorazioni indicate agli art. 43 Area Tessile/Moda.

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

In caso che la festività del Santo patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività di cui all'articolo 49 Area Tessile/Moda la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 116 Tredicesima mensilità Area Tessile-Moda

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposto al lavoratore una mensilità di retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate mese intero.

Art. 117 Trattamento di fine rapporto - TFR

Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia

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

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

Settore Occhialeria

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

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

Art. 118 Trattamento economico per malattia ed infortunio

Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia

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

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

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

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

Settore Occhialeria

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

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

Art. 119 Normativa quadri

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

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

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

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

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

sensi dell'art. 4 della L. 13-5-1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29-6-1932.

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

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

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

Norma transitoria

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Parte Speciale - Area Chimica/Ceramica

Art. 120 Norme particolari per i quadri del Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

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

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

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

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

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

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

A far data dal 1° settembre 1991 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di € 51,60 (lire 100.000) con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

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

Norma transitoria

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° settembre 1991.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 121 Trattamento di fine rapporto per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità precedentemente al 31 dicembre 1989 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Operai

- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1960: 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1961 al 30 giugno 1969: quattro giorni (32 ore) per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1969:
 - a) giorni 6 (48 ore) dal 1° anno al 6° compiuto;
 - b) giorni 9 (72 ore) dal 7° al 10° anno compiuto;
 - c) giorni 12 (96 ore) dall'11° anno fino al 15° compiuto;
 - d) giorni 15 (120 ore) oltre il 15° anno.

Per il riconoscimento delle misure di cui al punto 3) si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia ai fini dell'indennità di cui sopra viene determinata nella misura dell'8 per cento sulla retribuzione.

Impiegati

In caso di licenziamento verrà liquidata al lavoratore per l'intera anzianità di servizio maturata, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia verrà liquidato secondo scaglioni di anzianità nella misura seguente:

- a) per un numero di anni corrispondenti a quelli trascorsi nella qualifica operaia:
 - 8/30 della retribuzione mensile per i primi 3 anni;
 - 16/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 4° al 9°;
 - 21/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 10° al 18°;

- 25/30 della retribuzione mensile per gli anni successivi al 18°;

b) per il residuo di durata del rapporto:

- 30/30 della retribuzione mensile per ogni successivo anno di anzianità maturata.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, la tredicesima mensilità, la gratifica feriale e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione obbligatoria aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni rese uguali al mese intero.

Per tutti i lavoratori a partire dal 1° giugno 1982 si applica la legge n. 297 per l'indennità di fine rapporto.

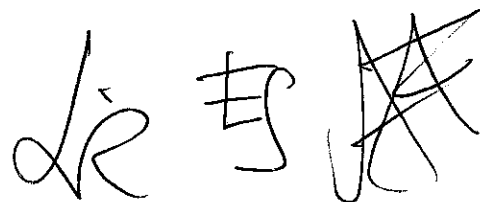
A partire dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. verrà calcolato nella misura di 30/30.

Art. 122 Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge, modifiche alla vigente legislazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sia da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per i necessari adeguamenti e modifiche.

Art. 123 Lavorazione conto terzi per l'Area Chimica/Ceramica

Le aziende committenti lavorazioni conto terzi, richiederanno alle imprese esecutrici del comparto economico artigiano l'impegno all'applicazione del presente c.c.n.l.



Protocollo sulla legalità

Le parti riconoscono nella qualità del lavoro, nella creatività e nel saper fare, le caratteristiche fondamentali del sistema moda italiano. Il rispetto delle regole contrattuali e legislative rappresentano il presupposto per lo sviluppo equilibrato del mercato, qualificano i rapporti all'interno della filiera produttiva, incoraggiano la buona crescita per lo sviluppo compatibile.

L'attività economica nel nostro Paese "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali", così come disposto dal secondo e terzo comma dell'art.41 della Costituzione della Repubblica italiana.

La competizione è utile alla crescita se avviene nel pieno rispetto delle regole mentre è dannosa quando si sviluppa in modo sleale attraverso attività irregolari che producono distorsioni nel mercato, squilibri alla concorrenza, danni all'origine del prodotto italiano.

Le parti a sostegno della legalità, intendono richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica, quella delle proprie rappresentanze regionali e territoriali al fine di sviluppare iniziative a sostegno della cultura, inoltre in ragione delle diverse produzioni e della articolata specializzazione dei territori, le parti a livello regionale condivideranno le informazioni relative alla composizione del tessuto produttivo locale per individuare le azioni utili a contrastare il lavoro irregolare, anche attraverso l'adozione di specifici strumenti contrattuali.

In tal senso dovranno essere codificati contratti tipo da rintracciare nell'ambito della normativa degli appalti e della subfornitura che facciano emergere lo svolgimento conforme delle operazioni produttive che regolano il rapporto entro un contesto di correttezza e trasparenza, adottando parametri oggettivi espressione di una reale sostenibilità economica del processo produttivo.

Le parti, a livello nazionale, si impegnano a vigilare sulla applicazione delle norme contrattuali e manifestano la loro reciproca disponibilità a contribuire a supporto della parti regionali sviluppando una specifica sessione dell'osservatorio nazionale sulle dinamiche economiche e sociali dei territori.

Si impegnano inoltre a valorizzare il lavoro, la sua qualità e dignità a promuovere iniziative di sensibilizzazione verso il consumatore a sostegno dei diritti legati ai contratti, alle leggi e ai regolamenti che tutelano il lavoro, ritenendo che la gestione trasparente dei cicli della produzione, insieme al rispetto dei diritti dei lavoratori, sia la condizione alla quale non è possibile derogare, volendo promuovere, oltre che ai prodotti della filiera italiana, anche un modello economico e sociale responsabile, compatibile con i bisogni della comunità.

CNA Federmoda

FILCTEM CGIL

CNA Produzione

FEMCA CISL

CNA Artistico e Tradizionale

UILTEC UIL

Confartigianato Moda

Confartigianato Chimica

Confartigianato Ceramica

Casartigiani

CLAAI

Roma, 14 dicembre 2017

AVVISO COMUNE

Le Parti in epigrafe, soggetti collettivi comparativamente più rappresentativi nei Settori Tessile, Moda, Chimica, Ceramica, riconoscono l'importanza che l'espressione "Made in Italy" ha assunto nel corso degli anni e la capacità della stessa di evocare, in tutto il mondo, la qualità dei prodotti italiani, e condividono le seguenti linee di indirizzo.

Principio della responsabilità solidale e sub-fornitura

La stretta connessione tra imprese che operano nella medesima filiera produttiva, sia essa della Moda come della Chimica, costituisce uno degli elementi di forza del sistema economico italiano.

Conseguentemente le Parti ritengono sia di interesse strategico, per l'intero sistema, che l'attività di impresa si possa svolgere nell'alveo della legalità e con la predisposizione di strumenti legali utili a contrastare fenomeni di concorrenza sleale derivanti dal non integrale rispetto delle norme del CCNL di Settore firmato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, e dalla mancata applicazione degli oneri fiscali e contributivi.

In tale quadro ritengono vada valorizzato il principio espresso dall'art. 29 del d.lgs. 276/2003, in materia di responsabilità solidale del committente nell'ambito del contratto di appalto, che la sentenza n. 254/2017 della Corte Costituzionale ha esteso al contratto di sub-fornitura di cui alla legge 192/1998. Così come sarebbe opportuno che la legge chiarisca che qualora le imprese terziste operino in regime di pluricomittenza, la responsabilità solidale deve essere suddivisa proporzionalmente al fatturato riconducibile a ciascun committente in un arco temporale previsto dalla legge stessa, fermo restando la valutazione circa la sostenibilità e la congruità economica del rapporto commerciale.

Occorre dunque creare le necessarie premesse affinché i Committenti selezionino con più prudenza i propri contoterzisti di riferimento anche sulla base di valutazioni «qualitative» e non seguendo la logica

perversa del massimo ribasso. L'obiettivo deve essere di favorire lo sviluppo virtuoso di quelle imprese contoterziste che mirano a stare sul mercato nella prospettiva di fidelizzare la Committenza ed eccellere nella qualità del prodotto.

Concorrenza sleale

La difficile situazione economica rende particolarmente arduo affrontare il sempre più dilagante fenomeno di concorrenza sleale, posto in essere sia da operatori abusivi che operano al di fuori della normativa sul lavoro e fiscale, con un ricorso sistematico al lavoro sommerso, sia attraverso un massiccio ricorso ad una subfornitura "distorta" al di sotto dei costi minimi del lavoro e della equa remunerazione del rischio di impresa, nonché al distacco irregolare.

Concorrenza sleale che, peraltro, oltre a danneggiare le aziende che operano correttamente sul mercato, incide sulla qualità del prodotto, a discapito dello stesso concetto di "Made in Italy" che ne potrebbe risultare irrimediabilmente danneggiato. Sono Creatività, Cultura d'impresa, etica e legalità, gli ingredienti che rappresentano il vero lusso del Made in Italy.

Questo fenomeno, dopo anni spesi a indirizzare l'economia verso un *modus operandi* di convivenza civile e correttezza professionale che oggi si è consolidata nella maggior parte degli operatori economici italiani, mina alla base questa convinzione.

E', quindi, indispensabile porre in essere un'attività di vigilanza con la previsione di correttivi efficaci, a pretesa del rispetto della normativa lavoristica e fiscale e sull'applicazione dei contratti di subfornitura, perseguendo al contempo politiche che consolidino ed accrescano la competitività del settore, garantendo una legale concorrenza tra le aziende.

In quest'ottica deve inoltre essere rilanciato il valore strategico della filiera, come un modello di produzione sostenibile nel mondo, tenendo conto della sua prevalente occupazione femminile e affrontando il tema del ricambio generazionale.

Il permanere in Italia di una filiera integra fa sì che la capacità creativa italiana si coniughi con un sistema produttivo basato su qualità dei processi, dei materiali, dei dettagli. Questo significa ridisegnare i rapporti all'interno della catena di fornitura, specialmente fra committenza e subfornitura, costruendo un "rating di valore" che non sia la sommatoria di indici economici e finanziari, ma integrato da elementi di sostenibilità economica, sociale, etica ed ambientale e basare su questo, la premialità di accesso ai contratti di appalto; una premialità che sia incentivazione a rispettare "il buon lavoro".

Inoltre, si evidenzia il progetto per l'«Etichettatura parlante» - riconosciuto ufficialmente dal Consiglio Nazionale Anticontraffazione - che, a conferma della bontà e dell'efficacia dell'iniziativa, lo ha inserito tra le eccellenze di riferimento nel piano strategico 2017 - 2018, per contrastare il fenomeno della falsificazione in un settore chiave dell'economia italiana, la Moda.

La spina dorsale del Sistema Produttivo Italiano è costituita da artigianato, piccole e medie imprese. E' fondamentale valorizzare le filiere, per non disperdere i saperi e le competenze in esse contenuti, necessari per tradurre la creatività e l'idea stilistica, in prodotto. Del resto, sempre più, oggi, vengono

esaltati i valori dell'artigianato, come autentico patrimonio culturale, economico e sociale, del nostro paese.

Altresì si rende sempre più evidente la necessità di immettere nel settore nuova forza lavoro qualificata. Le competenze tecniche e manuali intrinseche alle produzioni italiane di qualità rappresentano il valore aggiunto del "Made in Italy" che spesso è sintetizzato in "bello e ben fatto". Abbiamo bisogno di produrre una specializzazione intelligente, che presuppone l'inserimento dei giovani nelle imprese. Il binomio Giovani e Imprese, va sostenuto anche attraverso i percorsi di alternanza scuola-lavoro, perché si "apprende facendo".

Si rende quindi necessario affrontare il tema dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale al fine di un adeguamento alle esigenze per l'oggi e il domani dei settori, mettendo in campo azioni concrete per l'attrattività delle filiere. C'è un popolo, quello dei nativi digitali, con i quali va coniugato il mondo manifatturiero e dove va trovato il giusto equilibrio, fra innovazione e tradizione.

Alla luce di tutto quanto sopra, le Parti convengono sull'urgenza di richiedere una tavolo di confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché con il Ministero dello Sviluppo Economico e il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca per condividere azioni comuni da dedicare a settori di primaria rilevanza per il sistema economico e sociale del Paese

AVVISO COMUNE

Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Casartigiani, CLAAI e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, intendono con questo documento rimarcare la situazione particolarmente complessa in cui versa il Settore produttivo del Tessile in cui quotidianamente esplicano la propria attività di rappresentanza.

La filiera della moda italiana, è caratterizzata dalla fortissima presenza di imprese di piccola e piccolissima dimensione, le quali hanno vissuto in quest'ultimi anni un forte shock a causa della pandemia che ha ulteriormente aggravato una situazione economica particolarmente complessa in cui versano ormai da molti anni.

Le recenti tensioni in abito Europeo stanno precludendo per la generalità delle imprese un consistente mercato di sbocco dei rispettivi prodotti, per molti contesti produttivi della filiera ha determinato una vera e propria situazione di stallo, laddove la committenza/clientela era rappresentata quasi esclusivamente dai Paesi oggi coinvolti in modo diretto nello scontro bellico.

Restano fermi inoltre problemi storici del settore, quali la debolezza contrattuale delle aziende terziste nei confronti dei loro committenti e la competizione da prezzo. Uno scenario che condotto alla creazione di un circolo vizioso che vede da un lato i terzisti costretti ad accettare prezzi imposti, che non consentono l'equilibrio tra costi e ricavi compromettendo l'esistenza stessa della filiera, dall'altro la sussistenza a fronte dello scenario precedentemente descritto di un terreno fertile per la concorrenza sleale e più in generale per l'illegalità con tutte le conseguenze immaginabili che la stessa comporta per gli operatori economici e per i rispettivi dipendenti.

Nonostante il quadro di riferimento sopra riportato, particolarmente negativo, le Parti firmatarie il presente Avviso comune restano ferme nella convinzione che il rinnovo del CCNL, insieme alle altre politiche di sostegno al settore, diviene strumento essenziale per la sfida futura e si presta al contempo a divenire uno dei pilastri su cui va eretto un nuovo modello di sviluppo e crescita del settore a favore di tutti i soggetti coinvolti.

In ragione di ciò, nonostante l'estrema delicatezza del momento all'esito di un complesso percorso negoziale, le Parti sono riuscite a trovare punti di convergenza utili a prevedere un aumento dei minimi contrattuali, anche con il lecito auspicio che l'aumento del potere di acquisto dei lavoratori possa condurre nel breve e medio periodo ad un aumento dei consumi.

Considerato il grande sforzo delle Parti Sociali resta ferma la convinzione che per ripristinare la prosperità del settore non si possa prescindere da un decisivo intervento delle Istituzioni. In ragione di ciò si conviene di coinvolgere tutte le Istituzioni competenti ed in particolar modo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine di individuare soluzioni suscettibili di incidere in modo effettivo per il rilancio del settore.

AVVISO COMUNE – SETTORE MODA

Roma, 16 luglio 2024

Tra le associazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Moda

CONFARTIGIANATO Chimica

CONFARTIGIANATO Ceramica

CNA Federmoda

CNA Produzione

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Servizi alla comunità

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

La Federazione Moda di Confartigianato Imprese, CNA Federmoda, Casartigiani e CLAAI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL in quanto rappresentanti delle imprese e dei lavoratori del comparto, intendono con questo documento porre in evidenza una situazione particolarmente critica connessa alla crisi del comparto della Moda che, a partire da metà dello scorso anno, sta investendo sempre maggiormente le imprese, e di conseguenza anche le lavoratrici e i lavoratori nei diversi comparti (dalla pelletteria al calzaturiero, dal tessile e accessori all'abbigliamento). Analoghe situazioni di crisi si registrano anche con riferimento al Settore delle Pulitintolavanderie. Lo stato di difficoltà attuale rischia di compromettere definitivamente le filiere produttive del tessile abbigliamento, pelle, cuoio e calzature oggi vanto e fondamentale valore aggiunto del Made in Italy.

Gli ultimi anni hanno sottoposto il settore a rilevanti sfide che hanno creato le condizioni per infrangere una struttura consolidata quale quella delle filiere afferenti al sistema moda nazionale.

Un sistema imprenditoriale che forte delle sue circa 60.000 imprese manifatturiere e degli oltre 600.000 addetti rappresenta un valore economico e sociale di primaria rilevanza per il Paese.

Il periodo pandemico, dal quale con forte resilienza il settore era uscito è stato seguito da uno scenario che ha visto grandi tensioni internazionali e l'avvio di conflitti ancora in corso. Tale contesto ha portato a sostanziali processi di cambiamento che nei fatti stanno gravando sulla spesa dei consumatori ed inevitabilmente si riverberano sul settore da noi rappresentato.

Un settore che è chiamato ad affrontare nuove sfide legate alle misure europee e nazionali inerenti tematiche complesse quali la Strategia tessile europea, l'ecodesign, la sostenibilità ambientale ed altro ancora.

La situazione vede a livello nazionale importanti fermi produttivi, continuo ricorso agli ammortizzatori sociali e una situazione di grande incertezza con mancanza di segnali che possano prevedere una ripresa in tempi brevi.

Il Governo e il Parlamento, nel corso delle diverse legislature si sono adoperati per sostenere tanti settori. Non possiamo dire altrettanto per la moda, nonostante questo settore spesso venga utilizzato come vanto della Nazione ed Ambasciatore dell'Italia nel mondo.

Per le predette ragioni, le Parti Sociali firmatarie il presente avviso comune convengono sull'opportunità di porre in essere nei confronti dei Ministeri competenti tutte le adeguate iniziative volte ad individuare soluzioni condivise per il rilancio del Settore della Moda.

Le Organizzazioni firmatarie ritengono altresì utile avviare un confronto circa la crisi in essere anche a livello territoriale con le Istituzioni competenti.

In particolare le Parti Sociali condividono l'importanza degli strumenti di seguito individuati per attenuare la crisi del settore:

- Misure ad hoc per salvaguardare i livelli occupazionali per evitare la dispersione delle professionalità e dei saperi operanti nelle imprese artigiane e PMI del Settore, unite ad un rafforzamento delle tutele alla genitorialità condivisa.
- Politiche di sostegno al credito.
- Definizione di dispositivi normativi volti ad agevolare l'implementazione nel settore di nuove tecnologie e strumenti digitali accompagnando tale azione con percorsi formativi ad hoc.
- Sostegno per investimenti nella realizzazione di innovazione di processo e di prodotto.
- Progettare azioni di supporto alle filiere presenti nei distretti moda.
- Azioni di comunicazione per favorire l'acquisto di prodotti made in Italy eco e socio sostenibili.

Le Parti sociali auspicano una realizzazione tempestiva dei predetti interventi al fine di restituire in modo celere piena competitività ed attrattività ad un settore che continua a rivestire un ruolo di rilevanza strategica nel binomio inscindibile Made in Italy – eccellenza.