

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile - Moda

Addì, 3 dicembre 2010

Tra le Associazioni Artigiane:

CONFARTIGIANATO Federazione Nazionale della Moda

CNA Federmoda

CNA Servizi alla Comunità

CASARTIGIANI

CLAAI

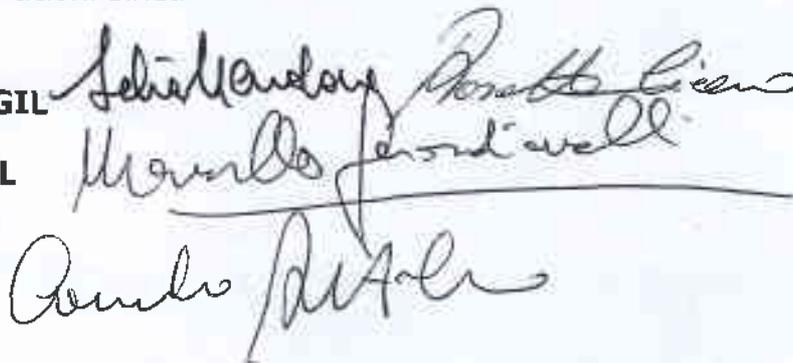


e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTA-UIL



Si è convenuto il seguente verbale di accordo per il rinnovo dei CCNL TAC (10 gennaio 2008), Occhialeria (30 aprile 2008) e Pulitintolavanderie (30 aprile 2008), convenendo che, a far data dalla presente intesa, vengono accorpate in un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato Area Tessile - Moda per i dipendenti delle imprese dei settori rientranti nella sfera di applicazione di cui al nuovo art. 2 del presente accordo.

Accorpamento contrattuale

Le parti stabiliscono che con l'accorpamento del CCNL Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, del CCNL Pulitintolavanderie e del CCNL Occhialerie, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle aziende che applicano uno dei suddetti contratti continueranno ad essere disciplinati dalle previgenti e distinte norme contrattuali, eccezion fatta per gli istituti previsti dalla presente intesa che si applicano ai rapporti di lavoro dei dipendenti dei tre settori accorpati.

Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro Area Tessile Moda, raccoglie la previgente disciplina del CCNL Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero, del CCNL Pulitintolavanderie e del CCNL Occhialeria.

A seguito della stesura del testo, il CCNL Area Tessile Moda sarà composto da una parte generale che sarà divisa in due sezioni "Relazioni sindacali e Bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro"; e una contenente norme specifiche nella quale sono ricompresi tutti gli istituti che, per la loro peculiare specificità, rimangono distinti in quanto tipici di un determinato settore o di determinate figure professionali.

Sono altresì 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).

RB

ufex RB

Stelbe

Attil

A

ufex

Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012.

IL CCNL ha durata triennale.

Di norma, la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo 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.

RZ

Myer du

R

BO

Stroh h
G

Stroh

R

Stroh

BO

Nuovo Articolo 2 – Campo di Applicazione del Contratto

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei seguenti settori:

- **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.

Nuovo art. 7 - Sistema informativo - Osservatorio nazionale.

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

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

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Le Parti concordano che entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le stesse si incontreranno per definire tempi e modalità di funzionamento del comitato di cui sopra.

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

Compiti dell'Osservatorio saranno:

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

RB

MC

AA

MP

Dele

du

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.

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

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

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive de-localizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;

CB

M

A

J. Sub

de

uf

CB

A

de

de

- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- i) i costi dell'energia e delle materie prime;
- j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- l) il commercio internazionale;
- m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- n) l'evoluzione della tecnologia e dell'Organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- o) i temi legati al rapporto tra industria, ambiente e consumatore finale (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) di tutela della salute, all'igiene e sicurezza del lavoro nonché alla sicurezza dei prodotti;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.
- r) il monitoraggio dell'applicazione dei codici di condotta;
- s) il monitoraggio sulla contrattazione regionale di II° livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale.

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

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

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.

AB

MA

AA

MA

MA

MA

ref

AB

A

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.

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

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

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

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

Attività a livello regionale.

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.

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

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

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

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

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

R/B

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left and bottom.

Nuovo articolo.

Struttura Bilaterale Nazionale Artigiana dell'Area Tessile Moda

La struttura bilaterale di settore opererà all'interno della bilateralità orizzontale nazionale dell'artigianato (EBNA - Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato) ed avrà la sua sede operativa all'interno dello stesso.

In considerazione delle specificità dei settori operanti nel comparto moda e del momento di profonda trasformazione dello stesso, determinato anche dalle necessità di rilancio sia sul mercato nazionale che su quello internazionale, le parti convengono di costituire una struttura bilaterale nazionale artigiana di settore, finalizzata alla promozione delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto attraverso lo svolgimento, in particolare, delle seguenti attività:

- a. promozione di studi e ricerche di settore, con particolare riferimento all'analisi dei fabbisogni formativi;
- b. attivare risorse della bilateralità orizzontale nella realizzazione di progetti di categoria;
- c. promozione, progettazione e/o gestione, anche attraverso Convenzioni, di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- d. realizzazione di una sessione annuale sulla politica industriale del Settore Moda;
- e. raccolta di accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- f. monitoraggio del livello di adesione agli Enti Bilaterali (numero aziende e lavoratori articolati per regioni e province) che sarà reso disponibile alle parti almeno due volte ogni anno;
- g. raccolta delle dichiarazioni di capacità formativa;
- h. promozione su ambiente e sicurezza, prevedendo anche eventuali azioni di sistema all'interno dei Piani di Settore per l'attivazione di progetti finanziati attraverso Fondartigianato;
- i. altri argomenti concordati tra le parti.

Il regolamento e le modalità di gestione della struttura saranno definiti dalle Parti entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.

RB

lm.

AA

gf

Sebe du G...

CB

p

A

BB

Art. 9 – Lavorazioni conto terzi

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

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

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro onde scongiurare l'utilizzo di clausole vessatorie.

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

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

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

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

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

RB

Agostini

Am

Agostini RB

BF

Agostini

Agostini

Nuovo art. 13 - 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 12) 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.

RA

Reffe

du

AB

gab

AB
BP

maie A

Nuovo Art. 17 - (Assunzione)

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

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta:

- 1) a comunicare al lavoratore, a mezzo lettera di assunzione, quanto segue:
 - a) la data di decorrenza dell'assunzione;
 - b) il Contratto nazionale di lavoro applicato;
 - c) la qualifica ed il livello di inquadramento a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
 - d) il trattamento economico;
 - e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - f) la sede di lavoro;
- 2) a fornire al lavoratore l'informativa sulla Previdenza Complementare.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare:

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) la scheda professionale rilasciata dal Centro per l'Impiego;
- 3) i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- 4) il titolo di studio e preparazione professionale;
- 5) il codice fiscale;

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda i successivi eventuali mutamenti.

Nel corso del rapporto di lavoro il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni famigliari.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Legg.

RB

[Signature]

RB

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Nuovo Art. 18 – 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.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3. 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;
4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

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) Nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

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

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.

c) Nella contrattazione collettiva regionale, potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

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

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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

RB

en A

su
RB
H
BP

Nuovo art. 19 – Periodo di Prova

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

Livelli	Qualifiche	Periodo
6° Super	Quadri	6 mesi
6°	Impiegati	6 mesi
5°	Impiegati-intermedi	3 mesi
4°	Impiegati	2 mesi
	Operai	7 settimane
3°	Impiegati	1 mese e 1/2
	Operai	6 settimane
2°	Impiegati	1 mese
	Operai	5 settimane
1°	Impiegati *	1 mese
	Operai	4 settimane
Apprendisti		8 settimane

Handwritten signature

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. 46; 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.

Handwritten signature

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.

* per il solo settore Occhialeria

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Nuovo Art. 20 - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

- 1) **Retribuzione tabellare o stipendio:** le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.
- 2) **Retribuzione di fatto:** le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:
- retribuzione tabellare;
 - eventuale superminimo individuale o collettivo;
 - incentivo;
 - *aumenti periodici di anzianità;*
 - percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
 - premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
 - tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per periodi brevi, ivi compresa la quota dei 25 euro di cui all'articolo "Diritto alle 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.

RB

RB

RB

RB

RB

RB

RB

RB

Nuovo art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*) parte già prevista nel CCNL Lavanderie e Occhialerie dall'accordo del 30 aprile 2008

RB

A

W

sp

Sanby

Nuovo Art. 25 - Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

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

R/B

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nuovo Art. 29 - Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

A) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica.
Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

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

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

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

Per ciò che riguarda il trattamento economico delle festività si rimanda agli articoli 61 (Parte operai) e 65 (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 (artt. 61 e 65).

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) l'indennità annua prevista dall'art. 29 punto 4 del CCNL giugno 1984 è trasformata in 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 verificano che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno retribuiti nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

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

RB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nuovo Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;
- e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

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

Rimprovero, multa, sospensione.

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

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

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

Licenziamento.

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

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

RS

A

en

f

Sebe
A

BA
A

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.

RB

RB

AA

RB

RB

RB
du
RB
RB