

Nuovo Art. 46 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio

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.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

RB

mf

RB

RB

RB

Nuovo Art. 48 - Commissione paritetica per l'inquadramento

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti costituiranno una commissione tecnica nazionale, che si riunirà su richiesta di una delle parti e che sarà composta da un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale ed uno per ogni Associazione Artigiana; alla Commissione, che avrà il compito di verificare la possibilità di aggiornare il sistema di inquadramento con figure professionali nuove e/o mancanti, sono inoltre attribuiti i seguenti compiti:

- a) avviare un approfondimento sulle linee direttrici atte ad un aggiornamento del sistema di classificazione;
- b) individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche, di prodotto o a fronte di nuove organizzazioni del lavoro, abbiano subito trasformazioni tali da far assumere una diversa tipologia;
- c) esaminare le relative esemplificazioni e procedere all'individuazione dei criteri, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Consapevoli che i cambiamenti organizzativi e tecnologici da un lato, e l'evoluzione dei rapporti tra imprese e mercato dall'altro, possono avere riflessi sull'attività lavorativa individuale, si affida alla Commissione anche il compito di:

- realizzare una ricognizione sui citati cambiamenti organizzativi e tecnologici;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di un rinnovato sistema di inquadramento professionale.

Le conclusioni della Commissione, che dovranno essere redatte di comune accordo tra componenti, saranno trasmesse alle Parti Sociali entro il 31 marzo 2012.

R/B

MFS

du / PB
Tulio
A
B

A

en

st

Nuovo Art. 52 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del Area Tessile Moda, 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.

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:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 50 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.

Nuovo Articolo - (Congedi Parentali)

Al fine di regolamentare contrattualmente la materia dei Congedi Parentali, le Parti concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della Legge che recepirà la direttiva n.2010/18/UE adottata dal Consiglio dell'Unione Europea che attua l'Accordo quadro del 18 giugno 2009 sottoscritto dalle parti sociali europee.

AB

MP

du GB
Luch
Gm

A
Cm

Nuovo Articolo - "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 FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTA-UIL) alla 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.

RB

Refel

GB

Leuba

A
er.

du

GB
RB

Art. 55 - Apprendistato Professionalizzante

La disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante di cui all'Accordo di rinnovo del 10 gennaio 2008 è modificata negli articoli sotto riportati:

Art. 2 - Età di assunzione

Dopo il primo comma dell'articolo 2 rubricato " Età di assunzione" della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, è aggiunto il seguente comma:

"Ai sensi dell'art. 49, c.2, del D.Lgs. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età".

Art. 6 - Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni e 6 mesi;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 4 anni e 6 mesi;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nel c.c.n.l. 27 gennaio 1998, con la presente disciplina vengono inquadrati nel I° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, agli apprendisti che all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.

RB

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

Art. 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.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, 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.

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.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima della data del presente accordo le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del Lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del Lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad Interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

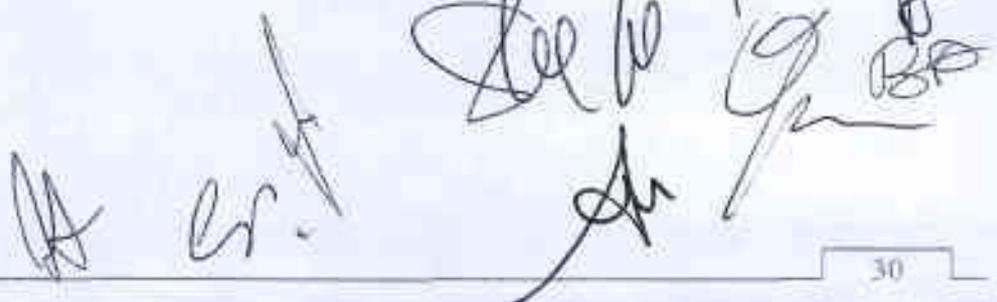
Art. 12 - Profili formativi dell'apprendistato nel settore Pulitintolavanderie

Ai sensi dell'art. 49, comma 5-bis, del d.lgs. 276/2003, ferma restando la competenza regionale in materia, da realizzarsi previa intesa tra le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, le parti stabiliscono che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante del settore Pulitintolavanderie sono allegati alla presente intesa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si riuniranno entro 6 mesi dalla stipula della presente intesa per sottoscrivere i Profili formativi del settore Occhialeria, e verificare l'eventuale aggiornamento dei profili formativi del settore Pulitintolavanderie.

RB

AA er. f. 

Articolo nuovo - Lavoratori Immigrati

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.

RB

UFO

CB

du

Sube
g
BO

A Er.

Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

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 costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento che sarà definito entro il 31 dicembre 2010.

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.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, 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.

RB





AA Cr.

Articolo nuovo – 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 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 punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

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 29,00 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- 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 29 € 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 riaccreditato 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.
- Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31/12/2010.

AB

AS

Sele

Am

Articolo nuovo – 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.

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.

RB

Uffe

Lu

CB

↓
A
B ⊕

Stella

Am

Am ↓

Nuovo Art. 35 - Servizio militare e volontariato civile

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 beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti 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.

RB

MB

RB

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be "S. C." and another that looks like "G. M.".

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a signature that looks like "A. M." and another that looks like "S. C.".

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) 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 il 30 aprile 2011 i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori - 6 € - che di quella a carico dei datori di lavoro - 6 €) complessivamente pari a € 12.

Il versamento avverrà su di un conto corrente che le parti provvederanno ad attivare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, 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 prima 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 CCNL degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

APB

APB

APB
APB

APB
APB

APB
APB

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi così come da tabelle allegate rispettivamente a partire dal 1° dicembre 2010, dal 1° settembre 2011 e dal 1° giugno 2012.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 122, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 61 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2011; e la seconda di euro 61 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2012.

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, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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 novembre 2010.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

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 dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Settore Abbigliamento

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.552,00	€ 99,79	€ 1.651,79
6	€ 1.454,72	€ 93,53	€ 1.548,25
5	€ 1.332,96	€ 85,70	€ 1.418,66
4	€ 1.232,50	€ 79,25	€ 1.311,75
3	€ 1.182,03	€ 76,00	€ 1.258,03
2	€ 1.130,77	€ 72,70	€ 1.203,47
1	€ 1.069,55	€ 68,77	€ 1.138,32

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.552,00	€ 39,39	€ 1.591,39
6	€ 1.454,72	€ 36,92	€ 1.491,64
5	€ 1.332,96	€ 33,83	€ 1.366,79
4	€ 1.232,50	€ 31,28	€ 1.263,78
3	€ 1.182,03	€ 30,00	€ 1.212,03
2	€ 1.130,77	€ 28,70	€ 1.159,47
1	€ 1.069,55	€ 27,15	€ 1.096,70

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.591,39	€ 26,26	€ 1.617,65
6	€ 1.491,64	€ 24,61	€ 1.516,25
5	€ 1.366,79	€ 22,55	€ 1.389,34
4	€ 1.263,78	€ 20,85	€ 1.284,63
3	€ 1.212,03	€ 20,00	€ 1.232,03
2	€ 1.159,47	€ 19,13	€ 1.178,60
1	€ 1.096,70	€ 18,10	€ 1.114,80

192

11 ep.

11

Scab

BA
An

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.617,65	€ 34,14	€ 1.651,79
6	€ 1.516,25	€ 32,00	€ 1.548,25
5	€ 1.389,34	€ 29,32	€ 1.418,66
4	€ 1.284,63	€ 27,12	€ 1.311,75
3	€ 1.232,03	€ 26,00	€ 1.258,03
2	€ 1.178,60	€ 24,87	€ 1.203,47
1	€ 1.114,80	€ 23,52	€ 1.138,32

Settore Tessile Calzaturiero

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.552,36	€ 99,81	€ 1.652,17
6	€ 1.465,23	€ 94,21	€ 1.559,44
5	€ 1.339,24	€ 86,11	€ 1.425,35
4	€ 1.239,50	€ 79,70	€ 1.319,20
3	€ 1.189,05	€ 76,45	€ 1.265,50
2	€ 1.138,47	€ 73,20	€ 1.211,67
1	€ 1.073,76	€ 69,04	€ 1.142,80

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.552,36	€ 39,40	€ 1.591,76
6	€ 1.465,23	€ 37,19	€ 1.502,42
5	€ 1.339,24	€ 33,99	€ 1.373,23
4	€ 1.239,50	€ 31,46	€ 1.270,96
3	€ 1.189,05	€ 30,18	€ 1.219,23
2	€ 1.138,47	€ 28,89	€ 1.167,36
1	€ 1.073,76	€ 27,25	€ 1.101,01

P.3

[Handwritten signatures and initials]

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.591,76	€ 26,27	€ 1.618,03
6	€ 1.502,42	€ 24,79	€ 1.527,21
5	€ 1.373,23	€ 22,66	€ 1.395,89
4	€ 1.270,96	€ 20,97	€ 1.291,93
3	€ 1.219,23	€ 20,12	€ 1.239,35
2	€ 1.167,36	€ 19,26	€ 1.186,62
1	€ 1.101,01	€ 18,17	€ 1.119,18

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.618,03	€ 34,14	€ 1.652,17
6	€ 1.527,21	€ 32,23	€ 1.559,44
5	€ 1.395,89	€ 29,46	€ 1.425,35
4	€ 1.291,93	€ 27,27	€ 1.319,20
3	€ 1.239,35	€ 26,15	€ 1.265,50
2	€ 1.186,62	€ 25,05	€ 1.211,67
1	€ 1.119,18	€ 23,62	€ 1.142,80

Settore Lavorazioni a mano e su misura

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.551,76	€ 99,77	€ 1.651,53
6	€ 1.447,69	€ 93,08	€ 1.540,77
5	€ 1.325,91	€ 85,25	€ 1.411,16
4	€ 1.225,48	€ 78,79	€ 1.304,27
3	€ 1.175,04	€ 75,55	€ 1.250,59
2	€ 1.123,77	€ 72,25	€ 1.196,02
1	€ 1.062,54	€ 68,32	€ 1.130,86

Pa

Handwritten signatures and initials: A, EP, S, G, A, BP

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.551,76	€ 39,38	€ 1.591,14
6	€ 1.447,69	€ 36,74	€ 1.484,43
5	€ 1.325,91	€ 33,65	€ 1.359,56
4	€ 1.225,48	€ 31,10	€ 1.256,58
3	€ 1.175,04	€ 29,82	€ 1.204,86
2	€ 1.123,77	€ 28,52	€ 1.152,29
1	€ 1.062,54	€ 26,97	€ 1.089,51

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.591,14	€ 26,26	€ 1.617,40
6	€ 1.484,43	€ 24,49	€ 1.508,92
5	€ 1.359,56	€ 22,43	€ 1.381,99
4	€ 1.256,58	€ 20,74	€ 1.277,32
3	€ 1.204,86	€ 19,88	€ 1.224,74
2	€ 1.152,29	€ 19,01	€ 1.171,30
1	€ 1.089,51	€ 17,98	€ 1.107,49

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.617,40	€ 34,13	€ 1.651,53
6	€ 1.508,92	€ 31,85	€ 1.540,77
5	€ 1.381,99	€ 29,17	€ 1.411,16
4	€ 1.277,32	€ 26,95	€ 1.304,27
3	€ 1.224,74	€ 25,85	€ 1.250,59
2	€ 1.171,30	€ 24,72	€ 1.196,02
1	€ 1.107,49	€ 23,37	€ 1.130,86

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
6s	€ 25,00
6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00

[Handwritten signatures and initials]

2	€ 25,00
1	€ 25,00

Settore Pulitintolavanderie

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.555,92	€ 100,04	€ 1.655,96
6	€ 1.467,61	€ 94,36	€ 1.561,97
5	€ 1.335,23	€ 85,85	€ 1.421,08
4	€ 1.232,62	€ 79,25	€ 1.311,87
3	€ 1.182,16	€ 76,00	€ 1.258,16
2	€ 1.133,00	€ 72,85	€ 1.205,85
1	€ 1.071,81	€ 68,92	€ 1.140,73

meja

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranche di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.555,92	€ 39,49	€ 1.595,41
6	€ 1.467,61	€ 37,25	€ 1.504,86
5	€ 1.335,23	€ 33,89	€ 1.369,12
4	€ 1.232,62	€ 31,28	€ 1.263,90
3	€ 1.182,16	€ 30,00	€ 1.212,16
2	€ 1.133,00	€ 28,76	€ 1.161,76
1	€ 1.071,81	€ 27,20	€ 1.099,01

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranche di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.595,41	€ 26,33	€ 1.621,74
6	€ 1.504,86	€ 24,83	€ 1.529,69
5	€ 1.369,12	€ 22,59	€ 1.391,71
4	€ 1.263,90	€ 20,86	€ 1.284,76
3	€ 1.212,16	€ 20,00	€ 1.232,16
2	€ 1.161,76	€ 19,17	€ 1.180,93
1	€ 1.099,01	€ 18,14	€ 1.117,15

GB

GB

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature and initials.

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.621,74	€ 34,22	€ 1.655,96
6	€ 1.529,69	€ 32,28	€ 1.561,97
5	€ 1.391,71	€ 29,37	€ 1.421,08
4	€ 1.284,76	€ 27,11	€ 1.311,87
3	€ 1.232,16	€ 26,00	€ 1.258,16
2	€ 1.180,93	€ 24,92	€ 1.205,85
1	€ 1.117,15	€ 23,58	€ 1.140,73

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

refu

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

RB

A m d

GB

du

Giulio

Am

BB

Settore Occhialeria

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6	€ 1.508,92	€ 97,02	€ 1.605,94
5	€ 1.366,56	€ 87,86	€ 1.454,42
4	€ 1.277,16	€ 82,12	€ 1.359,28
3	€ 1.199,69	€ 77,14	€ 1.276,83
2	€ 1.156,74	€ 74,37	€ 1.231,11
1	€ 1.108,98	€ 71,30	€ 1.180,28

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6	€ 1.508,92	€ 38,30	€ 1.547,22
5	€ 1.366,56	€ 34,68	€ 1.401,24
4	€ 1.277,16	€ 32,41	€ 1.309,57
3	€ 1.199,69	€ 30,45	€ 1.230,14
2	€ 1.156,74	€ 29,36	€ 1.186,10
1	€ 1.108,98	€ 28,15	€ 1.137,13

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6	€ 1.547,22	€ 25,53	€ 1.572,75
5	€ 1.401,24	€ 23,12	€ 1.424,36
4	€ 1.309,57	€ 21,61	€ 1.331,18
3	€ 1.230,14	€ 20,30	€ 1.250,44
2	€ 1.186,10	€ 19,57	€ 1.205,67
1	€ 1.137,13	€ 18,76	€ 1.155,89

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6	€ 1.572,75	€ 33,19	€ 1.605,94
5	€ 1.424,36	€ 30,06	€ 1.454,42
4	€ 1.331,18	€ 28,10	€ 1.359,28
3	€ 1.250,44	€ 26,39	€ 1.276,83
2	€ 1.205,67	€ 25,44	€ 1.231,11
1	€ 1.155,89	€ 24,39	€ 1.180,28

RB

A

es.

di

[Handwritten signature]

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

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

TB

ref

A

M. L.

di

Giulio

GP
A
BF

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - SETTORE PULITINTOLAVANDERIE
PROFILI FORMATIVI**

1° GRUPPO - DURATA 5 ANNI E 6 MESI - Livelli 4°, 5°, 6° e 6° super

1° GRUPPO APPRENDISTATO			
COMPETENZE GENERALI	COMPETENZE SPECIFICHE AMMINISTRATIVE COMMERCIALI	COMPETENZE SPECIFICHE TECNICHE	COMPETENZE SPECIFICHE OPERATIVE
<p>Conoscenza della sicurezza generale</p> <p>Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione</p> <p>Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente</p> <p>Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati</p>	<p>Conoscenza delle caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi produttivi</p> <p>Relazione cliente / fornitore</p> <p>Contabilità aziendale</p> <p>Comprensione del business</p> <p>Valutazione costo del servizio</p> <p>Coordinamento risorse umane</p> <p>Conoscenza delle normative fiscali amministrative</p>	<p>Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e metodi di lavoro</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali utilizzati per il lavaggio, smacchiatura e stiratura</p> <p>Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica</p> <p>Principi informatica generale e specifica</p> <p>Analisi e soluzione problemi</p> <p>Conoscenza procedure di controllo della qualità</p> <p>Conoscenza della normativa relativa ai rifiuti tossici e agli scarichi civili e industriali</p>	<p>Conoscenza, conduzione e funzionamento degli impianti e dei macchinari nell'ambito dei vari processi di lavaggio, asciugatura e stiratura.</p> <p>Utilizzo impianti / macchine ausiliarie</p> <p>Conoscenza della terminologia specifica</p> <p>Conoscenza e selezione dei prodotti chimici (composizione e dosaggio) da utilizzare per i trattamenti</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei prodotti chimici e delle loro reazioni durante l'utilizzo (solventi, smacchiatori, coloranti, ecc.).</p> <p>Conoscenza di semplici interventi di manutenzione dei macchinari</p> <p>Principi informatica generale e specifica</p> <p>Conoscenza ed applicazione dei metodi, procedure e strumenti per i controlli strumentali (qualità dei prodotti utilizzati, qualità dei trattamenti realizzati, qualità del lavaggio, della tintura e della stiratura)</p> <p>Conoscenza della normativa relativa ai rifiuti tossici e agli scarichi civili e industriali</p>
<p>ELEMENTI COMUNI A TUTTE LE FIGURE DEL GRUPPO</p>	<p>FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI IMPIEGATIZI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO - COMMERCIALE (NO TECNICO)</p>	<p>FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI IMPIEGATIZI DEL SETTORE TECNICO</p>	<p>FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI PROFESSIONALE DELLE FIGURE OPERAIE</p>



2° GRUPPO - DURATA 4 ANNI E 6 MESI - LIVELLO 3°

2° GRUPPO APPRENDISTATO

COMPETENZE GENERALI	COMPETENZE SPECIFICHE AMMINISTRATIVE COMMERCIALI	COMPETENZE SPECIFICHE TECNICHE	COMPETENZE SPECIFICHE OPERATIVE
Conoscenza della sicurezza generale	Conoscenza delle caratteristiche del settore	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica	Conoscenza, conduzione e funzionamento degli impianti (es. caldaie) e dei macchinari nell'ambito dei vari processi di lavaggio, asciugatura e stiratura.
Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione	Rapporto cliente / fornitore	Conoscenza delle caratteristiche dei materiali utilizzati per il lavaggio, smacchiatura e stiratura	Utilizzo impianti / macchine ausiliarie Conoscenza della terminologia specifica Conoscenza e selezione dei prodotti chimici (composizione e dosaggio) da utilizzare per i trattamenti
Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente	Contabilità aziendale	Conoscenza principali strumenti per manutenzione e rilevazione guasti	Conoscenza delle caratteristiche dei prodotti chimici e delle loro reazioni durante l'utilizzo (eventi, smacchianti, coloranti, ecc.)
Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa	Nozioni di Marketing	Letture interpretazione documenti tecnici	Conoscenza di esempi interventi di manutenzione dei macchinari Principi informatica generale e specifica
Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati	Valutazione costo prodotto	Gestione della anomalia	Conoscenza ed applicazione dei metodi, procedure e strumenti per i controlli strumentali (qualità dei prodotti utilizzati, qualità dei trattamenti realizzati, qualità del lavaggio, della tintura e della stiratura)
Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro	Conoscenza delle normative amministrative e fiscali	Avviamento utilizzo fermata impianti / macchine	Conoscere le tecniche per eseguire eventuali giunture, cuciture, rammenti di tessuti, ecc.
	Principi informatica generale e specifica	Utilizzo impianti / macchine ausiliarie	Conoscenza della normativa relativa ai rifiuti tossici e agli scarichi civili e industriali
ELEMENTI COMUNI A TUTTE LE FIGURE DEL GRUPPO	FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI IMPIEGATIZI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO - COMMERCIALE (NO TECNICO)	FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI IMPIEGATIZI DEL SETTORE TECNICO	FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI PROFESSIONALE DELLE FIGURE OPERAIE

3° GRUPPO - DURATA 3 anni - LIVELLO 2°

3° GRUPPO APPRENDISTATO			
COMPETENZE GENERALI	COMPETENZE SPECIFICHE AMMINISTRATIVE COMMERCIALI	COMPETENZE SPECIFICHE TECNICHE	COMPETENZE SPECIFICHE OPERATIVE
<p>Conoscenza della sicurezza generale</p> <p>Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione</p> <p>Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente</p> <p>Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa</p> <p>Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati</p> <p>Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro</p>	<p>Tecniche e modalità di archiviazione /repertorio documentazione contabile</p> <p>Nozioni di contabilità aziendale</p> <p>Tecniche e modalità fatturazione</p> <p>Tecniche e modalità preventivi di spesa</p> <p>Principi informatica generale</p> <p>Principi informatica specifica</p>	<p>Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica</p> <p>Conoscenza dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione</p> <p>Principi informatica generale</p> <p>Principi informatica specifica</p> <p>Avviamento, utilizzo e fermata di impianti / macchine</p> <p>Utilizzo impianti / macchinari di lavoro</p>	<p>Conoscenza del funzionamento degli impianti e dei macchinari nell'ambito dei vari processi di lavaggio, asciugatura</p> <p>Avviamento, utilizzo e fermata di impianti / macchine ausiliarie</p> <p>Conoscenza della terminologia specifica</p> <p>Conoscenza delle tecniche di stiratura e piegatura, da eseguirsi anche a mano</p> <p>Conoscenza delle tecniche di lavaggio anche a mano</p> <p>Individuazione dei prodotti chimici da utilizzare per le diverse lavorazioni sulla base delle istruzioni ricevute</p> <p>Principi informatica generale e specifica</p> <p>Conoscenza delle tecniche di numerazione e confezionamento</p>
<p>ELEMENTI COMUNI A TUTTE LE FIGURE DEL GRUPPO</p>	<p>FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI IMPIEGATIZI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO - COMMERCIALE (NO TECNICO)</p>	<p>FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI IMPIEGATIZI DEL SETTORE TECNICO</p>	<p>FANNO RIFERIMENTO A QUESTA COLONNA TUTTI I PROFILI PROFESSIONALE DELLE FIGURE OPERAIE</p>

AB

A

en

h

Stefano

g

BO

F

ry