

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER LE IMPRESE ED I LAVORATORI DEL SETTORE

Tessile Abbigliamento Moda

2022

smi SISTEMA
MODA
ITALIA
FEDERAZIONE TESSILE E MODA

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
31 gennaio 2022

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PRODUZIONE IN SERIE DI:
ABBIGLIAMENTO TRADIZIONALE, INFORMALE E SPORTIVO CAMICERIA – BIANCHERIA PERSONALE E DA CASA
CONFEZIONI IN PELLE E SUCCEDANEI – DIVISE ED ABITI DA LAVORO CORSETTERIA
CRAVATTE, SCIARPE E FOULARDS
ACCESSORI DELL'ABBIGLIAMENTO ED OGGETTI CUCITI IN GENERE BOTTONI ED ARTICOLI AFFINI

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FABBRICANTI MAGLIERIA, CALZETTERIA E TESSUTI A MAGLIA

PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA
DELLA LANA, DEL FELTRO TESSUTO, DEL FELTRO BATTUTO ED ARTICOLI DA CACCIA

PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA TESSITURA DELLA SETA
E DELLE FIBRE ARTIFICIALI E SINTETICHE

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA COTONIERA, LINIERA E DELLE FIBRE AFFINI

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA DELLA TINTORIA, STAMPERIA E FINITURA TESSILE
PER CONTO PROPRIO E PER CONTO TERZI

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE ESERCENTI
LA FOTOINCISIONE DI QUADRI E CILINDRI PER LA STAMPA TESSILE

PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE
DEI COMPARTI TESSILI VARI E TORCITURA E
FILATURA SERICA

PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA DEI RETIFICI DA PESCA

Addì, 31 gennaio 2022

tra

SMI – SISTEMA MODA ITALIA, rappresentata dal Presidente Sergio Tamborini e dal Past President Marino Vago, con l'assistenza della Delegazione imprenditoriale nelle persone dei signori Marzio Boscaroli, Riccardo Matteini, Giovanni Romani, del Direttore Generale Gianfranco Di Natale assistita da Confindustria Moda, nelle persone del Direttore dell'Area Relazioni Industriali e Formazione, Carlo Mascellani e dal Direttore dell'Area Legale, Serena Moretti

e

FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI (F.E.M.C.A.), rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali Raffaele Salvatori, Sebastiano Tripoli, Lorenzo Zoli, Giovanni Rizzuto e dal Comparto Moda rappresentato da Ivano Dalla Brea e Erminio Sciore, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale, alla Delegazione Trattante e assistiti dal Segretario Generale della CISL Luigi Sbarra

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI TESSILE ENERGIA MANIFATTURIERI (F.I.L.C.T.E.M.), rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli e dalla Segretaria Nazionale Sonia Paoloni, congiuntamente ai Dirigenti Nazionali Massimiliano Brezzo, Mauro Casola e Riccardo Colletti, alla Segreteria nazionale Filctem, alla Delegazione trattante Filctem-Cgil con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro C.G.I.L. e di tutta la sua Segreteria Confederale Nazionale

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILI, ENERGIA, CHIMICA (U.I.L.T.E.C.), rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani e dai Segretari Nazionali Daniele Bailo, Andrea Bottaro, Daniela Piras, dal Tesoriere Emma Borzellino, dai Funzionari Nazionali Benedetta Missaglia e Gianfranco Salvi, dalla Delegazione Trattante di comparto, con l'assistenza della UIL (Unione Italiana del Lavoro) nella persona del Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per:

a) Aziende di confezione in serie appartenenti ai seguenti gruppi di produzione:

- Confezione in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e per organizzazioni; abiti per religiosi.
- Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine.
- Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche.
- Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa già regolamentato dal mansionario confezioni maschili).
- Confezione in serie di abiti casual-sportwear.
- Confezione in serie di abiti in pelle e succedanei.
- Confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama; ecc.
- Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.
- Confezione in serie di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini.
- Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards.
- Confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline, imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, compresa la confezione di vele, bandiere, gagliardetti, uose, ghettoni, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli e affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere.
- Bottoni e articoli affini.

b) Aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano e a macchina

c) Aziende che producono qualsiasi tipo di calza con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico

d) Aziende dell'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia

e) Aziende dell'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche

f) Aziende dell'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini

g) Aziende dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi

h) Aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

i) Aziende dell'industria dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica

l) Aziende dell'industria dei retifici da pesca

Addi, 31 gennaio 2022

tra

SMI – SISTEMA MODA ITALIA, rappresentata dal Presidente Sergio Tamborini e dal Past President Marino Vago, con l'assistenza della Delegazione imprenditoriale nelle persone dei signori Marzio Boscariol, Riccardo Matteini, Giovanni Romani, del Direttore Generale Gianfranco Di Natale assistita da Confindustria Moda, nelle persone del Direttore dell'Area Relazioni Industriali e Formazione, Carlo Mascellani e dal Direttore dell'Area Legale, Serena Moretti

e

LA FEDERAZIONE NAZIONALE UGL CHIMICI/TESSILI rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile Luigi Ulgiati e dal Comitato di negoziazione composto da Eliseo Fiorin, Marco Fabrizio, Enzo Valente, Michele Polizzi, Fabrizio Rigoldi, Alberto Pietropoli, Lorenzo Poltronieri, Carlo Banti, Agostino Pisano, Massimo Ledda, Simone Testoni, Maurizio Morgia, Filippo Caldara, Ilario D'Amato, Carmelo Giuffrida, Rosario Di Bartolomeo, Andrea Alario, Francesco Del Biondo, Diego Mattioli, Salvatore Pomo, Alberto Lombardi, Antonio Maturo, Raffaele Loddo, Andrea Geraldo, Fabio Partini, Marco Visibelli, Alessandra Federici, Stefano Lampis, Ivan Vento, Domenico Ravalli, Giuseppe Lentini, Domenico Gambardella, Vito Indiveri, Ivan Cazzaniga, Giuseppe Gaeta, Peppino Furci, Emidio Angelini, Salvatore Maiellaro, Franco Saccardo, Luca Michieletti, Michael D'Andrea, Marco Colasanti, Gianluca Gregori, Luigino D'Amato, Renato Riccio, Roberto Costantini, Roberto Masella, Aldo Tesei, Diego Pantaleo Veronica Merico, Andrea Tonin, Alessandro Calabrese, Giuseppe Pastorelli, Maurizio Petrella, Andrea Favero, Davide Quietì, Emanuele Giusti, Giulio Bozzato, nonché da Nello Saitta, Walter Zino, Alessandro Cattolico, Alessio Di Zio, Cervoni Leonardo, con la partecipazione delle segreterie territoriali e delle RSU del settore, con l'assistenza della Struttura Confederale UGL e del Segretario Generale Francesco Paolo Capone,

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per:

a) Aziende di confezione in serie appartenenti ai seguenti gruppi di produzione:

- Confezione in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e per organizzazioni; abiti per religiosi.
- Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine.
- Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche.
- Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa già regolamentato dal mansionario confezioni maschili).
- Confezione in serie di abiti casual-sportwear.
- Confezione in serie di abiti in pelle e succedanei.
- Confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama; ecc.
- Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.
- Confezione in serie di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini.
- Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards.
- Confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline, imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, compresa la confezione di vele, bandiere, gagliardetti, uose, ghettoni, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli e affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere.
- Bottoni e articoli affini.

b) Aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano e a macchina

c) Aziende che producono qualsiasi tipo di calza con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico

d) Aziende dell'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia

e) Aziende dell'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche

f) Aziende dell'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini

g) Aziende dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi

h) Aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

i) Aziende dell'industria dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica

l) Aziende dell'industria dei retifici da pesca

INDICE

PREMESSA

STRUTTURA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Art. 1	Struttura del contratto	pagina	10
» 2	Efficacia ed inscindibilità delle disposizioni concordate clausola di salvaguardia	»	10
» 3	Esclusiva di stampa	»	10
» 4	Condizioni di miglior favore	»	10
» 5	Interpretazione del contratto	»	10
» 6	Controversie	»	10
» 7	Distribuzione del contratto	»	10
» 8	Decorrenza e durata	»	12

SEZIONE PRIMA

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Capitolo I
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E STRUTTURA
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

» 9	Le relazioni industriali nel settore tessile abbigliamento moda	pagina	13
» 10	I livelli di contrattazione	»	13
» 11	Il contratto collettivo nazionale di lavoro	»	14
» 12	La contrattazione aziendale	»	14

Capitolo II
ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

» 13	Rappresentanze sindacali unitarie	pagina	17
» 14	Delegato di impresa	»	19
» 15	Ambiente di lavoro rappresentanti per la sicurezza	»	19
» 16	Permessi per cariche sindacali	»	22
» 17	Immunità sindacale	»	23
» 18	Cariche pubbliche e sindacali	»	23
» 19	Assemblee	»	23
» 20	Affissioni	»	24
» 21	Versamenti dei contributi sindacali	»	24

Capitolo III
SISTEMA INFORMATIVO

» 22	Sistema informativo osservatorio nazionale tessile abbigliamento moda.....	pagina	26
» 23	Lavoro esterno	»	31
» 24	Formazione	»	33
» 25	Mobilità interna della manodopera	»	37
» 26	Andamento attività produttiva	»	37
» 27	Clausola di salvaguardia	»	37

SEZIONE SECONDA

COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

» 28	Assunzione	pagina	38
» 29	Contratto a tempo determinato	»	38
» 30	Periodo di prova	»	40
» 31	Apprendistato	»	41
» 32	Lavoratori diversamente abili	»	46
» 33	Orario di lavoro	»	46
» 34	Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	»	50
» 35	Flessibilità tempistica	»	51

» 36	Lavoro straordinario	» 52
» 37	Banca delle ore	» 54
» 38	Lavoro a squadre	» 54
» 39	Lavoro notturno, domenicale e festivo	» 55
» 40	Regime di orario a tempo parziale	» 56
» 41	Lavoro agile – Smart working	» 59
» 42	Telelavoro	» 59
» 43	Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	» 62
» 44	Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale	» 62
» 45	Determinazione della retribuzione oraria	» 64
» 46	Aumenti periodici di anzianità	» 64
» 47	Corresponsione della retribuzione	» 65
» 48	Trasferte	» 65
» 49	Trasferimenti	» 66
» 50	Trattamento per invenzioni	» 66
» 51	Cambiamento e cumulo di mansioni	» 66
» 52	Inquadramento unico dei lavoratori	» 67
» 53	Passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato	» 69
» 54	Trattenute per risarcimento danni	» 69
» 55	Permessi, assenze ed aspettative	» 70
» 56	Congedi parentali	» 71
» 57	Recuperi	» 71
» 58	Servizio militare e volontariato civile	» 72
» 59	Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza	» 73
» 60	Congedo matrimoniale	» 73
» 61	Infortunio sul lavoro e malattie professionali	» 73
» 62	Malattia ed infortunio non sul lavoro	» 74
» 63	Abiti da lavoro	» 76
» 64	Mense aziendali	» 76
» 65	Iniziativa a sostegno della formazione continua	» 77
» 66	Facilitazioni per i lavoratori studenti	» 79
» 67	Borse di studio	» 79
» 68	Ambiente di lavoro - doveri delle aziende e dei lavoratori	» 80
» 69	Disciplina del lavoro	» 81
» 70	Consegna e conservazione degli utensili e del materiale	» 81
» 71	Visite di inventario e di controllo	» 81
» 72	Regolamento interno	» 82
» 73	Provvedimenti disciplinari	» 82
» 74	Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari	» 83
» 75	Norme per il licenziamento	» 83
» 76	Cessione e trasformazione di azienda	» 84
» 77	Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro	» 84
» 78	Trattamento di fine rapporto	» 84
» 79	Trattamento di fine rapporto in caso di morte	» 84
» 80	Fondo Sanitario Integrativo	» 85

Capitolo II DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI

» 81	Modalità di corresponsione della retribuzione	pagina 86
» 82	Inizio e fine del lavoro	» 86
» 83	Interruzione del lavoro	» 86
» 84	Lavori discontinui	» 87
» 85	Turni a scacchi	» 87
» 86	Assegnazione del macchinario	» 87
» 87	Pulizia del macchinario	» 88
» 88	Lavoro a cottimo	» 88
» 89	Comitati tecnici paritetici di accertamento	» 90
» 90	Definizione di jolly	» 90
» 91	Giorni festivi - Riposo settimanale	» 91
» 92	Ferie	» 92
» 93	Tredicesima mensilità	» 93
» 94	Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro	» 94
» 95	Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	» 95
» 96	Risoluzione del rapporto e preavviso	» 95

Capitolo III
DISPOSIZIONI PER LE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

»	97 Sospensioni e riduzioni di lavoro	»	96
»	98 Giorni festivi - Riposo settimanale	»	96
»	99 Ferie	»	97
»	100 Tredicesima mensilità	»	98
»	101 Trattamento economico di malattia	»	98
»	102 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	»	99
»	103 Permessi	»	100
»	104 Risoluzione del rapporto e preavviso	»	100

Capitolo IV
DISPOSIZIONI PER GLI IMPIEGATI

»	105 Laureati e diplomati	pagina	101
»	106 Sospensioni e riduzioni di lavoro	»	101
»	107 Giorni festivi - Riposo settimanale	»	101
»	108 Ferie	»	102
»	109 Tredicesima mensilità	»	103
»	110 Indennità di cassa per maneggio denaro - Cauzione	»	104
»	111 Trattamento economico di malattia	»	104
»	112 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	»	104
»	113 Permessi	»	105
»	114 Preavviso	»	105
»	115 Norme particolari per lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio	»	106

Capitolo V
DISPOSIZIONI PER I QUADRI

»	116 Norme per i quadri	pagina	107
»	117 Attività formativa	»	107
»	118 Indennità di funzione	»	107

Capitolo VI

A) ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE		pagina	108
B) NORME SPECIFICHE		»	109

Capitolo VII

INQUADRAMENTO:		pagina	110
-	abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - camicerie - biancheria personale da casa - confezioni in pelle e succedanei - divise ed abiti da lavoro - corsetteria - cravatte, sciarpe e foulards - accessori dell'abbigliamento - oggetti cuciti in genere - bottoni ed articoli affini	»	111
-	maglieria, calzetteria e tessuti a maglia	»	119
-	lana, feltro tessuto, feltro battuto ed articoli da caccia	»	125
-	tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche	»	137
-	cotone, lino e fibre affini; tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi	»	142
-	fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile	»	151

Capitolo VIII
NORME SPECIFICHE DI COMPARTO

Per i lavoratori dell'industria cotoniera

-	Stampatori a macchina	pagina	156
-	Coadiutori di assistenti di filatura	»	156

**Per i lavoratori dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile
per conto proprio e per conto terzi**

<i>Finimento cotoniero</i>	-		
	Stampatori a macchina	pagina	156

Finimento serico

-	Norme particolari per gli operai superspecializzati	»	157
-	Trattamento disegnatori – disegnatori lucidisti e fotografi	»	157
-	Integrazione salariale per il finimento serico	»	158
-	Premio di produzione per il finimento serico	»	159

Per i lavoratori dell'industria laniera

-	Premio di produzione	pagina	159
---	----------------------------	--------	-----

Per i lavoratori dell'industria serica

-	Premio di produzione	pagina	159
---	----------------------------	--------	-----

Per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

-	Premessa	pagina	160
-	Premio di produzione	»	161
-	Superminimo o integrazione aziendale	»	161
-	Permessi	»	161
-	Norme transitorie:	»	162
-	ferie per lavoratori intermedi e impiegati	»	162

Per i lavoratori dipendenti delle aziende dell'industria dei retifici da pesca

-	Premessa	pagina	162
---	----------------	--------	-----

PROTOCOLLI

Protocollo n. 1 -	Dichiarazione sul commercio internazionale tessile - abbigliamento, sul traffico di perfezionamento passivo e sul codice di condotta per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali	pagina	163
Protocollo n. 2 -	Protocollo per lo sviluppo del sistema Tessile Abbigliamento Moda e dell'occupazione al Sud	»	166
Protocollo n. 3 -	Processi di ristrutturazione e implicazioni occupazionali	»	166
Protocollo n. 4 -	Tutela della dignità personale dei lavoratori	»	167
Protocollo n. 5 -	Disciplina speciale per gli addetti alla distribuzione commerciale nei negozi, showroom e spacci aziendali	»	167
Protocollo n. 6 -	Protocollo d'intesa sulla bilateralità - Programma delle attività dell'osservatorio nazionale e dell'organismo bilaterale nazionale per la formazione per il triennio 2014-2016	»	169
Protocollo n. 7 -	Protocollo d'intesa sulla gestione della flessibilità	»	169
Protocollo n. 8 -	Procedura semplificata per la contrattazione aziendale	»	172
Protocollo n. 9 -	Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese	»	175
Protocollo n. 10 -	Partecipazione	»	177
Protocollo n. 11 -	Competitività e legalità nella filiera – Contrasto al dumping contrattuale	»	177
Protocollo n. 12 -	Sistema Welfare Moda	»	180

ALLEGATI

Allegato A	Regolamento del lavoro a domicilio	pagina	181
Allegato B	Viaggiatori o piazzisti	»	184
Allegato C	Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U	»	190
Allegato D	Verbale di conglobamento e riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale	»	194
Allegato E	Tabella dei divisori mobili	»	196
Allegato F	Norme transitorie: n. 1 - Aumenti periodici di anzianità: art. 35 - Parte generale - del CCNL17/12/1979 n. 2 - Calcolo del TFR per gli operai al 31 dicembre 1988	»	197
Allegato G	Casistica malattia nei casi di CIG e CIGs	»	198
Allegato H	Previdenza complementare	»	200
Allegato I	Previmoda - Permessi retribuiti per componenti assemblea	»	201
Allegato L	Previmoda - Gli accordi tra le parti sociali e le note interpretative congiunte	»	201
Allegato M	Linee guida per la contrattazione aziendale	»	203
Allegato N	Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle industrie tessili-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio	»	210
Allegato O	Apprendistato – Fac simile piano formativo individuale e fac simile schema attestazione dell'attività formativa	»	222
Allegato P	Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro	»	225

LEGISLAZIONE ED ACCORDI INTERCONFEDERALI

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento Pagina I

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 » VI

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 » VIII

Estratto D.L. 24 Aprile 2017, n. 50 Convertito con legge 21 giugno 2017, n. 96

Art. 54 bis Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto famiglia.

Contratto di prestazione occasionale. » XXII

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 » XXIV

D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026

Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri, recepita nel D.Lgs. n. 151/2001 » XXXVI

Legge 18 dicembre 1973, n. 877

Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio » XXXVIII

D.M. 13 agosto 1985

Variazioni alla voce n. 20 della tabella I annessa al Decreto Ministeriale 22 giugno 1935, relativo alle deroghe all'obbligo del riposo domenicale » XL

Stralcio del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro » XL

Risoluzione del Consiglio CE 29 maggio 1990

sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro..... » XLV

Risoluzione A5-0283/2001 (2001/2339(INI)) del Parlamento europeo del 20 settembre 2001

Mobbing sul posto di lavoro » XLVI

Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria - Cgil, Cisl e Uil 10 gennaio 2014 » XLVII

PREMESSA**STRUTTURA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DEL LAVORO****ART. 1 - STRUTTURA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro consta di:

- * una premessa;
- * due regolamentazioni riportate rispettivamente nella Sezione prima e nella Sezione seconda
- * protocolli e allegati.

Nella prima sezione è stato definito il sistema delle relazioni industriali per il settore Tessile Abbigliamento Moda e sono stati disciplinati i rapporti tra le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie nonché quelli tra le aziende e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Nella seconda sono state definite le clausole riguardanti l'instaurazione, lo svolgimento e la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente tra le aziende ed i lavoratori in esse occupati.

**ART. 2 - EFFICACIA ED INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONCORDATE
- CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Il presente contratto si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle parti contraenti e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuna sezione e di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con nessuna altra regolamentazione pattizia o legislativa.

Le parti sono impegnate a concordare disposizioni non difformi qualora siano conclusi accordi collettivi con altre Organizzazioni imprenditoriali o sindacali in rappresentanza di imprese industriali o di lavoratori dell'industria Tessile Abbigliamento Moda.

La violazione di tale clausola comporta la nullità della norma concordata in modo difforme con altre Organizzazioni imprenditoriali e/o sindacali.

ART. 3 - ESCLUSIVA DI STAMPA

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

ART. 4 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 2, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione, non derivanti da accordi nazionali; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore "ad personam", esclusione fatta nel caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del contratto nazionale.

ART. 5 - INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

ART. 6 - CONTROVERSIE**A) CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento della Rappresentanza sindacale unitaria o del delegato di impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta; l'organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno - entro i 10 giorni successivi a detta risposta - un collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da 1 membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà essere richiesta la designazione alla competente Direzione Provinciale del lavoro.

Il collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

B) CONTROVERSIE INTERPRETATIVE E COLLETTIVE

Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti Associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Per le controversie in materia di inquadramento si farà riferimento all'art. 52 del presente contratto, per le fattispecie ivi disciplinate.

ART. 7 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente entro tre mesi dalla data di stipulazione, ad ogni singolo dipendente in servizio, una copia del presente contratto.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

L'edizione del testo del Contratto nazionale 20 gennaio 2022 è integrata a cura delle Parti dai seguenti documenti:

- il testo della legge 20 maggio 1970, n.300, con particolare riferimento all'articolo 7 "Sanzioni disciplinari", integrato dal "Codice disciplinare" di cui agli artt. 73-74-75 del Contratto. Copia di tale documento sarà anche affissa, ai sensi di legge, nella bacheca aziendale.
- Il materiale informativo sulla previdenza complementare predisposto da Previmoda.

Pertanto, con la distribuzione ad ogni lavoratore del testo contrattuale come sopra integrato, le Parti si danno atto che le aziende assolvono:

- all'obbligo di informazione preventiva in materia disciplinare di cui all'art.7, 1° comma, della legge n. 300/1970;
- all'obbligo di informazione sull'adesione al Fondo Previmoda previsto dall'Allegato H, 4° comma, del Contratto nazionale.

Inoltre, con il testo del Contratto nazionale è anche distribuito l'opuscolo informativo "La legislazione della sicurezza e dell'igiene sul lavoro", predisposto a cura delle Parti stipulanti. Al riguardo, le Parti si danno atto che tale documento viene ritenuto idoneo e potrà contribuire all'assolvimento degli obblighi di informazione ai lavoratori sulla sicurezza sul lavoro in generale, previsti dall'art.36, 1° comma, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 81/2008 e costituisce una idonea documentazione utile per l'assolvimento degli obblighi di formazione dei lavoratori previsti dall'art.37, 1° comma, lett. a) del Decreto citato.

Restano comunque a carico della singola impresa gli obblighi di informazione e formazione sui rischi specifici dell'attività e sui rischi legati alla mansione, secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

ART. 8 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2020 e, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 marzo 2024.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 28 luglio 2021, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

SEZIONE PRIMA**IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI****Capitolo I****SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI
E STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA****ART. 9 - LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA**

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

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti dell'Accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 9 Marzo 2018;
- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;
- riprende e razionalizza in modo sistematico i contenuti del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni indispensabili per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro anche attraverso lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti;
- il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;
- l'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

In particolare, il sistema di relazioni industriali prefigurato dal presente contratto per il settore Tessile Abbigliamento Moda recepisce e attua il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 con riferimento:

- ai criteri ed alle procedure di misurazione e di certificazione della rappresentanza ai fini della definizione della titolarità e dell'efficacia della contrattazione collettiva di lavoro sia a livello nazionale che aziendale;
- alla regolamentazione della rappresentanza sindacale in azienda.

Le Parti, con l'obiettivo di dare completa attuazione nel Contratto nazionale al Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, si impegnano a definire entro la vigenza del presente Contratto il recepimento della Parte Quarta del suddetto T.U., con riferimento alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. Fino al recepimento nel Contratto nazionale di tale disciplina, le Parti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano devolute alla procedura arbitrale a livello confederale definita nelle "Clausole transitorie e finali" del T.U. stesso.

ART. 10 - I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti, in attuazione del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, hanno inteso disciplinare:

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

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza

degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

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

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

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

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

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

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

ART. 11 - IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori. Il contratto nazionale ha durata triennale ed è formato da una parte normativa e da una parte economica.

Per il rinnovo del contratto nazionale è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà definita nell'accordo di rinnovo, ai lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo stesso.

ART. 12 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

A) SOGGETTI

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

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) REQUISITI

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonchè le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) FINALITÀ E CONTENUTI

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

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

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

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

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

D) DURATA E PROCEDURE

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

Il periodo di non sovrapponibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di

attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 22 (paragrafo "Informazioni al livello aziendale") del presente contratto.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

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

E) COMMISSIONE CONSULTIVA

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

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

Tale importo annuo, pari a 300 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

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

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

NOTA A VERBALE - Al fine di facilitare l'estensione della contrattazione aziendale, in particolare nelle piccole e medie imprese, le Parti hanno definito una apposita "Procedura semplificata per la contrattazione aziendale", riportata nel Protocollo n. 8.

In alternativa, le Parti confermano l'applicabilità alle imprese del settore dei modelli di contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui agli accordi quadro territoriali stipulati in applicazione dell'Accordo interconfederale del 14 luglio 2016.

Capitolo II

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE**ART. 13 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE****A) COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLA R.S.U.**

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

- L'iniziativa per l'elezione della R.S.U., nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, potrà essere assunta:
- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nazionale;
 - dalle Organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente contratto, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

B) COMPONENTI E PERMESSI

Il numero complessivo dei componenti della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è il seguente:

NUMERO DEI COMPONENTI DELLE R.S.U.

	Numero dipendenti dell'unità produttiva		Numero componenti della R.S.U.
da	16	a 120	3
da	121	a 360	6
da	361	a 600	9
da	601	a 840	12
da	841	a 1.080	15
da	1.081	a 1.320	18
da	1.321	a 1.560	21
da	1.561	a 1.800	24
da	1.801	a 2.040	27
da	2.041	a 2.280	30
da	2.281	a 2.520	33
da	2.521	a 2.760	36
da	2.761	a 3.000	39
da	3.001	a 3.500	42

ecc. per scaglioni di 500 dipendenti per gruppi di 3 componenti

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.,
- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente la R.S.U., con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300:

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità stabilite nel verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U. del 16 maggio 1994 (Allegato C). Tali ore saranno comunque fruito dai componenti la R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammonta-

re, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45 del presente contratto.

Le ore di permesso mensili non usufruite, potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Nelle aziende che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti la R.S.U. è integrata con un rappresentante di tale personale, che verrà designato con elezione diretta da parte degli appartenenti a tale categoria. Nel caso in cui i viaggiatori o piazzisti siano distribuiti in più unità produttive di una stessa azienda il loro rappresentante si integrerà nella R.S.U. della sede centrale. Ai suddetti rappresentanti spettano, per il disimpegno delle loro funzioni, tre giorni di permesso ogni trimestre, cumulabili nell'anno. Tali permessi, data la specificità dell'attività dei viaggiatori o piazzisti, non rientrano nella regolamentazione generale. Ai rappresentanti che svolgano la loro attività di lavoro in una zona che disti oltre 250 Km dalla sede dell'azienda sarà riconosciuto, a loro richiesta, un ulteriore giorno di permesso al trimestre.

Ai componenti la R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per le commissioni interne.

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla-osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al presente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle Organizzazioni sindacali, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Si intendono salvaguardate, fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello territoriale o aziendale ed oggetto della ricognizione di cui al verbale del 16 maggio 1994 (Allegato C).*

C) ELEZIONI

I componenti la R.S.U. saranno eletti con le modalità previste dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è ammessa la presentazione di liste distinte o di liste tra loro collegate.

In quest'ultimo caso il numero massimo dei candidati risulterà dalla somma di quelli ammessi per ciascuna lista, senza l'aumento di 1/3.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.

D) ELETTORATO PASSIVO

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6 - parte seconda del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

E) COMPITI E FUNZIONI

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

F) MODALITÀ DELLE VOTAZIONI E DESIGNAZIONI

Secondo quanto stabilito dalla Parte seconda, Sezione terza del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.

Per i viaggiatori e piazzisti è costituito un apposito collegio elettorale.

G) COMUNICAZIONE DELLA NOMINA

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti la R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la R.S.U. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti la R.S.U.

H) DISPOSIZIONI VARIE

I membri della commissione elettorale, il presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui alla lettera B del presente articolo.

Gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i risultati elettorali.

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanza sindacale unitaria con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di accordo interconfederale o di legge.

ART. 14 - DELEGATO DI IMPRESA

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966 sulle commissioni interne inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

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

1 - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

In applicazione dell'art. 47 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- | | | |
|---|------------------------|------------------------------------|
| a) unità produttive che occupano sino a | 15 dipendenti: | 1 rappresentante per la sicurezza; |
| b) unità produttive che occupano da | 16 a 120 dipendenti: | 1 rappresentante per la sicurezza; |
| c) unità produttive che occupano da | 121 a 200 dipendenti: | 2 rappresentanti per la sicurezza; |
| d) unità produttive che occupano da | 201 a 1000 dipendenti: | 3 rappresentanti per la sicurezza; |
| e) unità produttive che occupano oltre | 1000 dipendenti: | 6 rappresentanti per la sicurezza. |

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

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

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

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 19 del vigente CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

A - ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

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

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

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

B - MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

Laddove il D. Lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

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

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

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

C - INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del citato D.Lgs. 81/2008.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

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

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

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

5 - FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 81/2008.

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

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

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

L'art. 37 del D. Lgs n. 81/2008 prevede inoltre l'obbligo di effettuare un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

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

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

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

6 - RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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

7 - CLAUSOLA DI RINVIO

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

ART. 16 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dall'avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali pres-

so l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancato risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.*

ART. 17 - IMMUNITÀ SINDACALE

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla direzione aziendale, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, che dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative - previste dall'art. 73 - operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel qual caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti.

ART. 18 - CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 all'articolo 31, dalla legge 27 dicembre 1985, n. 816 all'articolo 4 e dalla legge 3 agosto 1999, n. 265 all'articolo 22.

ART. 19 - ASSEMBLEE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza sindacale unitaria, costituita nell'unità produttiva.

Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende del settore, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti, per la trattazione delle materie di cui al 1° comma, su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione; per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno (da gennaio a dicembre) potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo sempre nel limite di due.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva. In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione

un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.*

ART. 20 - AFFISSIONI

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale unitaria ha il diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 21 - VERSAMENTI DEI CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, nella misura dell'1%, calcolato sull'elemento retributivo nazionale in vigore alle singole scadenze mensili;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato.

La richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato di seguito e le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordate o in atto in sede aziendale, qualora ritenute più favorevoli, restano invariate.

Nome _____ Spett.le
 Cognome _____ DIREZIONE DELLA DITTA _____
 Reparto _____ Il sottoscritto _____
 Abitante a _____ operaio-cartellino n. _____
 Via _____ n. _____ intermedio matricola n. _____
 impiegato matricola n. _____

N.B. - Da inviare al
 Sindacato provinciale

con la presente autorizza codesta direzione ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo prescelto contributo associativo sindacale in ragione del ...% da calcolarsi sull'elemento retributivo nazionale per 13 mensilità, a favore del Sindacato _____

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue ivi compresa quella della 13^a mensilità fino al termine dell'anno saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto. Tale autorizzazione avrà validità fino ad eventuale revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. _____

presso la Banca _____
 intestato al sindacato provinciale.
 Distinti saluti.

Data _____ Firma _____

Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi del D.Lgs. 30.6.2003 n. 196, per le finalità sopra riportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta.

Data _____ Firma _____

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le parti chiariscono che la trattenuta ed il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poichè si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il rapporto tra quest'ultimo e la propria organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo di contributo associativo.*

Capitolo III

SISTEMA INFORMATIVO

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

LIVELLO NAZIONALE

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE - Le Parti si impegnano a ricostituire l'Osservatorio Nazionale, nominandone i rispettivi rappresentanti, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale.

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

1. Analisi e conoscenza del settore Tessile Abbigliamento Moda

L'Osservatorio:

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

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle

- stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche per favorire lo sviluppo della produzione industriale in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di “reshoring”;
 - e) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
 - f) la struttura dell’occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
 - g) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
 - h) 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;
 - 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) le iniziative per la qualificazione del prodotto (“Made in” e marchiatura etica sostenibile);
 - o) l’evoluzione della tecnologia e dell’organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull’occupazione;
 - p) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall’applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all’igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul REACH);
 - q) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
 - r) l’analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
 - s) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;
 - t) le iniziative per lo sviluppo delle reti di impresa;
 - u) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 1.

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

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell’Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate. Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi.

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE - Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all’art. 22, punto 1.

SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE

Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle attività di concertazione dell’Osservatorio Nazionale e delle analisi sul settore dei rispettivi centri studi, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore Tessile – Moda italiano;
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

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

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

La Sessione annuale di politica industriale sarà convocata da SMI, che ne curerà l'organizzazione e la segreteria.

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

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

NOTA A VERBALE - Le Parti, in applicazione di quanto convenuto nel presente paragrafo, si impegnano ad organizzare la prossima sessione annuale di politica industriale entro il mese di giugno 2022.

INIZIATIVE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Le Parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione nelle aziende dell'“ Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e allegato al presente Contratto (all. P).

In particolare, con riferimento al punto 4 di tale accordo, le parti confermano l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite il sistema associativo di Confindustria.

LIVELLO REGIONALE

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

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

LIVELLO TERRITORIALE E/O DI DISTRETTO INDUSTRIALE

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

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;

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

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

Le parti potranno promuovere, presso le organizzazioni territoriali, la costituzione di specifici Osservatori territoriali per l'analisi delle tematiche di comparto e l'individuazione delle iniziative di sostegno.

LIVELLO AZIENDALE

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

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

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

Informazione e consultazione

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

- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) la struttura e l'organizzazione commerciale e distributiva, con particolare riferimento alla catena distributiva di proprietà o su cui l'azienda esercita un diretto controllo;

- f) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
 g) il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto, secondo modalità di tempo e contenuto appropriato allo scopo, anche in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative definite ai sensi dell'art. 65 e da realizzare anche con il concorso di fondi pubblici e dei fondi interprofessionali;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, si aprirà un confronto tra le parti per individuare le iniziative più adeguate per lo sviluppo delle imprese e la tutela dell'occupazione.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione aziendale.

Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della RSU – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.

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

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

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

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

Imprese a dimensione europea

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

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

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

Imprese a dimensione internazionale

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

Informazioni riservate

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

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

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

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

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

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

ART. 23 - LAVORO ESTERNO

Le parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore Tessile Abbigliamento Moda a lavorazioni presso terzi per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese Tessili Abbigliamento Moda svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti nè implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

- 1) le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende committenti agevoleranno altresì l'applicazione del CCNL di pertinenza delle aziende terziste. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.
- 2) Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 50 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le rappresentanze sindacali unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione, nonchè sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commissionato lavoro nell'anno precedente in modo sistematico e sui contratti di lavoro da queste applicati.
- 3) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

- acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno. A tale scopo l'associazione industriale territoriale metterà a disposizione della commissione l'elenco delle aziende che commissionano lavoro a terzi e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente l'Associazione territoriale fornirà alla commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commissionato nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;
 - utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
 - promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
 - comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la commissione inviterà, per un esame della situazione, le ditte interessate alla committenza;
 - ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.
- 4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 14 del D. Lgs n. 148/2015 e agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.
 - 5) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle commissioni territoriali. A tal fine concordano di prevedere, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, funzioni di monitoraggio del fenomeno, anche attraverso l'invio degli elenchi di cui al punto 3 del presente articolo, nella salvaguardia delle norme sulla riservatezza dei dati (decreto legislativo 30.6.2003, n. 196).
 - 6) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
 - 7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.
Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con l'annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.
 - 8) Si conviene che le commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela della occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.
 - 9) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti potranno definire contratti tipo da utilizzare quando vengano esternalizzate fasi di produzione con l'obiettivo di rendere trasparente il ciclo produttivo e il rispetto dei diritti dei lavoratori.
 - 10) Le aziende committenti lavorazioni a terzi si impegnano a rispettare la normativa legislativa sugli

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

CHIARIMENTO A VERBALE - *Con l'informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo le parti hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale. Le parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono un'attività funzionale al processo produttivo, come ad esempio la nobilitazione, sono da considerare committenti.*

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Le parti si danno atto che la regolamentazione che precede si riferisce al lavoro per conto terzi inerente al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di legge e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme esistenti.*

ART. 24 - FORMAZIONE

1. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI CATEGORIA

Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l'esigenza:

- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;
- di disporre di azioni formative adeguate;
- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione professionale).

In tale contesto, le parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori, concretizzatesi nel "Progetto pilota nazionale per la formazione degli apprendisti nell'industria tessile-abbigliamento", nella rilevazione dei fabbisogni professionali dell'industria Tessile Abbigliamento Moda e nella definizione degli standard minimi di competenze (queste ultime conseguite mediante la partecipazione all'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione);
- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire – alla collettività, alle istituzioni, al settore – elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda (nel prosieguo abbreviato in "OBN-TAM").

Obiettivo dell'OBN-TAM è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità ed efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana Tessile Abbigliamento Moda.

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

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

Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale. L'attività di Segreteria operativa dell'OBN-TAM è presso l'Associazione degli imprenditori.

NOTA A VERBALE - *Le Parti si impegnano a ricostituire l'OBN-TAM, nominandone i rispettivi rappresentanti, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale.*

Attribuzioni dell'OBN-TAM

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

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare /monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, (fra cui il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato-Regioni, gli enti ed Organismi Bilaterali Regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del Tessile Abbigliamento Moda finalizzati alla formazione di formatori e tutor;
- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore dell'industria Tessile Abbigliamento Moda;
- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel sistema Tessile Abbigliamento Moda (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;
- promuovere iniziative e diffondere esperienze mirate alla riqualificazione professionale nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- ogni altra funzione e compito che il Comitato di indirizzo valuterà opportuna purché rientrante negli obiettivi prefissati dell'Organismo.

Il Comitato di Indirizzo

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

i risultati ed apporta ogni modifica ritenuta opportuna.

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

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

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

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

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

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

2. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'OBN-TAM, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile e per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenza giustificata di lungo periodo, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio.

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto. In parallelo sarà condotta un'analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Le parti promuoveranno, presso le proprie strutture associative, la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

3. PROGETTI FORMATIVI

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

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

4. AZIONI A LIVELLO DI DISTRETTO INDUSTRIALE O TERRITORIALE

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

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

4.1 Approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori

conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze.

A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

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

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

In questo ambito saranno, inoltre, approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile, allo scopo di promuovere la sperimentazione di azioni positive e di formazione. A tal fine verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici, i quali si potranno avvalere del contributo di esperti nominati di comune accordo, anche in relazione a quanto previsto dal D. Lgs. N. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e degli indirizzi espressi dalle parti stipulanti in sede nazionale.

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

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

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

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

5. AZIONI A LIVELLO AZIENDALE

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

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

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

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

5.5 In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni

di legge, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

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

ART. 25 - MOBILITÀ INTERNA DELLA MANODOPERA

Le direzioni delle unità produttive con più di 80 dipendenti informeranno preventivamente la rappresentanza sindacale unitaria sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Fatto salvo quanto sopra, gli spostamenti di reparto o di posto di lavoro, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, nonché al migliore utilizzo dell'organico, saranno effettuati dalle aziende nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.

***CHIARIMENTO A VERBALE** - Le parti, in relazione a possibili comportamenti anomali, che violino lo spirito della norma, potranno esaminare il problema a livello territoriale.*

ART. 26 - ANDAMENTO ATTIVITÀ PRODUTTIVA

Le direzioni aziendali comunicheranno alla R.S.U., annualmente, semestralmente o trimestralmente, in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di:

- supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità ordinaria, con indicazione delle ore prevedibili;
- godimento delle ferie collettive e le relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi.

I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la direzione e la R.S.U.. Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le parti faranno riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

ART. 27 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e materie, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al "sistema di informazione dell'industria Tessile Abbigliamento Moda".

Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale e di distretto, aziendale, attuati in difformità dagli impegni definiti agli articoli 22, 23 e 24 del presente contratto, daranno facoltà alle Associazioni industriali stipulanti di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le Organizzazioni sindacali, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulle materie prese in considerazione, le pattuizioni preesistenti più favorevoli.

SEZIONE SECONDA**COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO****Capitolo I****DISPOSIZIONI GENERALI****ART. 28 – ASSUNZIONE**

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

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

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

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

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

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

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

L'azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonchè a rilasciare la prevista dichiarazione che autorizza il trattamento dei dati sensibili ai fini del rispetto delle norme di legge sulla privacy. Il lavoratore è altresì tenuto a consegnare - se ne ha diritto - i documenti necessari per l'eventuale beneficio degli assegni per il nucleo familiare.

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

ART. 29 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

In base all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n.81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 24 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari professionalità presenti nell'organizzazione della filiera commerciale e distributiva della moda e degli specifici tempi e modalità con cui tali professionalità si inseriscono negli organici aziendali, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, oltre alle attività stagionali previste dal DPR n.1525/1968, ai sensi dell'art.21, comma 01 e 2 del D.Lgs. n.81/2015, le medesime attività di cui al comma precedente sono individuate come ulteriori attività stagionali per le quali non sussiste la necessità di indicazioni delle causali di cui all'art.19, comma 1, del D.Lgs. citato.

Per la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine si applica la disciplina di legge (art.21, D.Lgs. n.81/2015). Tuttavia, ai sensi dello stesso art. 21, comma 2, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti ulteriori casi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- nelle ipotesi di cui al comma 3 del presente articolo;
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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

Ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. n.81/2015, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale percentuale è elevata al 32%. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente, che si intende comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà essere elevata con accordo aziendale.

Sono in ogni caso esenti dai limiti di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dai commi 2 e 3 dell'art.23 citato, nonché le seguenti ulteriori ipotesi:

- attività direttamente connesse alle partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms;
- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 2 dell'art. 23 del decreto legislativo n. 81/2015 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

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

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

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

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 96, 104 e 114 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 96, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

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

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n.81/2015. Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro nelle forme ed entro i termini di cui allo stesso art.24, comma 4.

NOTA A VERBALE - *In considerazione delle iniziative legislative in corso (conversione in legge del cd. DL Sostegni-bis) relative alla possibilità di superare i vincoli causali di cui all'art.19, comma 1, nei casi di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, le Parti si impegnano ad analizzare congiuntamente l'esito finale di tale processo normativo per darne applicazione nel presente Contratto nazionale in sede di stesura del testo definitivo.*

ART. 30 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può essere fatta, d'accordo tra le parti, con un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a:

8° livello	6 mesi
7° livello	6 mesi
6° livello	5 mesi
5° livello	5 mesi
4° livello	3 mesi
3° livello	2 mesi
2° livello	2 mesi
1° livello	1 mese

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

Il periodo di prova e la sua durata dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnato al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, 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 agli artt. 61 e 62, del presente contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria prima e dopo il parto, congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

Il trattamento economico e la maturazione degli istituti indiretti sono dovuti esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonchè gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie e trattamento di fine rapporto.

Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto.

ART. 31 - APPRENDISTATO

L'apprendistato, disciplinato dagli artt. 41-47 del D. Lgs n. 81/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

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

A) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

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

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

Destinatari

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso inferiore a 6 mesi e superiore a tre anni.

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

Fatta eccezione per cause oggettive che abbiano impedito all'apprendista la conclusione del

piano formativo, qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda rescindere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

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

Alternanza scuola lavoro

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

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

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

Assunzione

Per instaurare un rapporto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata dell'apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per l'apprendistato professionalizzante.

Inquadramento e retribuzione

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

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato come segue:

- per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella del lavoratore inquadrato nella qualifica da conseguire.
- Per le ore di lavoro effettivo verranno applicate le seguenti percentuali rapportate all'ERN del livello di inquadramento da conseguire:

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

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

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 96 parte operai e all'art. 114 parte impiegati del presente CCNL.

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

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

B) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

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

L'apprendista non può lavorare a cottimo.

Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a sei mesi, ridotti a tre mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi.

La durata minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato, per tutte le qualifiche professionale e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni.

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

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi dell'art.44, comma 2, del D.Lgs. n.81/2015, mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni.

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

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

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

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello super saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

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

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

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute con-

tributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro - nei limiti del periodo di comporta – spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 94 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 111 per il lavoratore impiegato.

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

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

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

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

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

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 96, 104 e 114 del presente contratto.

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

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

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello.

FORMAZIONE

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

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

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

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

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

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

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, si fa integrale riferimento all'Allegato N al presente contratto.

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore Tessile Abbigliamento Moda il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 - *Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.*

C) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Le parti, riconosciuta l'importanza che può avere l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia per promuovere lo sviluppo di alte professionalità e dell'innovazione nelle imprese, sia

per attuare efficaci collaborazioni con le istituzioni scolastiche e universitarie, hanno definito una specifica normativa contrattuale per le tipologie di apprendistato di alta formazione e ricerca nell'ambito di progetti sperimentali da realizzarsi a livello territoriale o nazionale e con il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche e universitarie.

Pertanto le parti convengono che, ferme restando eventuali diverse previsioni legislative e regolamentari e Protocolli regionali, la gestione del rapporto di lavoro tra l'impresa e l'apprendista sarà regolata dalle norme del CCNL in vigore e in particolare dalle previsioni di cui al presente articolo, lettera B) per l'apprendistato professionalizzante, fatto salvo quanto di seguito previsto.

Coerentemente ai titoli di studio da conseguire, i profili che attengono alla formazione e alla durata del periodo di apprendistato saranno disciplinati nell'ambito delle singole iniziative territoriali o nazionali sperimentali, tenuto conto dei percorsi formativi promossi ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n.81/2015.

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

ART. 32 - LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed 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 gli organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24, punto 4.3, del presente contratto, si studieranno le opportune iniziative perché gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili 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.

Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda. Le parti in sede nazionale provvederanno a definirne i compiti e le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

ART. 33 - ORARIO DI LAVORO

1. REGIME ORDINARIO

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

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individua-

zione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoratori di altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane in cui l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale applicando la procedura prevista nel successivo paragrafo 2. "Regimi particolari di orario".

* * *

Per gli impianti a ciclo continuo la particolare turnazione relativa è definita a livello aziendale. Le parti stipulanti si danno atto che fra le lavorazioni a ciclo continuo deve essere ricompresa la testurizzazione.

1.1 Riduzioni dell'orario di lavoro

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

- giornalieri: 56 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 38 del presente contratto: 52 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 38 del presente contratto se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi – esclusi i cicli continui – di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

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

Il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla riduzione predetta.

2. REGIMI PARTICOLARI DI ORARIO

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti per sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda, in presenza delle necessarie condizioni di mercato e caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'impresa e nei casi di ristrutturazione aziendale, anche per migliorare le prospettive occupazionali, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario.

Per l'adozione del regime di orario 5 x 8 con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire

a scorrimento durante i giorni della settimana (punto 2.1) o del regime 6 x 6 con prestazione lavorativa su sei giorni alla settimana (punto 2.2) o dell'orario multiperiodale (punto 2.3) si seguirà la procedura qui di seguito riportata con applicazione delle specifiche condizioni di orario e retributive convenute nella presente regolamentazione.

Nel caso in cui l'azienda reputi necessario per il miglioramento della propria competitività di estendere l'attività su sei giorni o intenda introdurre un orario multiperiodale ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal primo incontro, le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

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

- chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro;
- rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto dal contratto nazionale, ferma restando la titolarità delle parti a livello aziendale.

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

- riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore;
- riduzione annua di ulteriori 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente.

Le parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravii di costo.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi – esclusi i cicli continui – di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

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

2.2 Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa su sei giorni:

- l'orario individuale di fatto è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione;
- la riduzione annua dell'orario di lavoro è di 24 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni

di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi – esclusi i cicli continui – di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto. Per i lavoratori a giornata lavoranti su sei giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali.

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

2.3 Orario multiperiodale

È un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

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

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

3. NORME PARTICOLARI PER LA TORCITURA

Le parti concordano sulla necessità di una attività degli impianti anche fino a sette giorni per le lavorazioni di torcitura. Le particolari turnazioni ed i regimi di orario saranno definiti a livello aziendale.

4. DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Le ore di riduzione saranno utilizzate nei periodi di minore attività produttiva, prioritariamente in forma collettiva, o a titolo di permessi individuali o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali di attività di macchinari o impianti.

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

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a due settimane.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - Le riduzioni di orario definite con il presente contratto non debbono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti e verranno assorbite da trattamenti aziendali più favorevoli.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *La regolamentazione dell'orario a scorrimento, di cui al punto 2.1, trova applicazione per le situazioni aziendali che si siano attivate a partire dal 1° luglio 1995 o successivamente. Pertanto le parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.*

ART. 34 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno (1° gennaio - 31 dicembre). Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

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

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

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

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

Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU. Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

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

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

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

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

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 32 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

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

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

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

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

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

Con la modifica al presente articolo, concordata in data 11/6/2008, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 35, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

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

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

NOTA A VERBALE - *Le Parti precisano che, nei casi di obiettive difficoltà nella conclusione dei cicli di flessibilità entro il termine di 12 mesi previsto dal terzo comma del presente articolo, il suddetto periodo di 12 mesi potrà essere prolungato con accordo sindacale a livello aziendale.*

ART. 35 - FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 32 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

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

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I

lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE - *Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 104 di flessibilità di cui all'art. 34.*

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

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

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

NOTA A VERBALE - *Le Parti precisano che, nei casi di obiettive difficoltà nella conclusione dei cicli di flessibilità entro il termine di 12 mesi previsto dall'undicesimo comma del presente articolo, il suddetto periodo di 12 mesi potrà essere prolungato con accordo sindacale a livello aziendale.*

ART. 36 - LAVORO STRAORDINARIO

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.

È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente articolo.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente. Quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra direzione aziendale e R.S.U.

Fatto salvo il limite di cui sopra l'esame preventivo non avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore. Su richiesta delle R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale.

Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;
- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.

In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento

costante dei limiti di cui al presente articolo, si procederà, su richiesta, presso la competente sede territoriale, all'esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione del lavoro straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento dell'occupazione.

Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione e inventario che potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

Le ore straordinarie per le quali si darà luogo ai riposi compensativi saranno compensate secondo quanto previsto dal presente articolo.

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria di retribuzione determinata utilizzando il divisore 173, ai sensi dell'art. 45 del presente contratto. Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 44 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2. La quota oraria sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

– lavoro straordinario diurno: prime 5 ore settimanali	35%
per ore successive.....	45%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto ..	40%
– lavoro straordinario notturno	56%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto ..	61%
– lavoro straordinario festivo diurno	61%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto ...	67%
– lavoro straordinario festivo notturno	66%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto ..	72%

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè tra loro, nè con quelle previste dall'art. 39 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

PROCEDURA PER IL LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa ha carattere volontario individuale.

La presente procedura è in particolare finalizzata a soddisfare le esigenze conseguenti a stati di necessità, consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, rilavorazioni di commesse urgenti, ritardi imprevisi nelle consegne di materie prime o semilavorati da parte di fornitori, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, punte di assenze anomale, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda.

In presenza di disponibilità volontarie alla prestazione di lavoro straordinario inferiori alle esigenze aziendali entro i limiti del presente articolo, la direzione ne darà immediata notizia alla R.S.U. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti assicurando all'azienda la disponibilità tempestiva delle prestazioni straordinarie necessarie.

Clausola ex art. 4, comma 4, decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria Tessile Abbigliamento Moda.

CHIARIMENTO A VERBALE - Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37.a e la 40.a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 45 - 2° comma - del presente contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del CCNL 19 maggio 2000, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

ART. 37 - BANCA DELLE ORE

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

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

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui al punto 2 degli artt. 91, 98, 107 "Giorni festivi - Riposo settimanale" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

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

ART. 38 - LAVORO A SQUADRE

È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezzora.

La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 33 del presente contratto e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento. In attuazione a quanto disposto dall'art. 33 del presente contratto, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezzora giornaliera di riposo.

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

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposto, per la mezzora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro o altrimenti a macchine ferme. Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezzora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliero fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. La mezzora di riposo goduta non concorre al superamento delle sei ore di lavoro richieste. Ai soli fini del diritto alla maturazione della mezzora di riposo, vengono considerate come prestazioni di lavoro le assenze per permessi retribuiti.

Le eventuali prestazioni che eccedono le 7 ore e 30 minuti giornalieri di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario, secondo quanto specificato all'art. 36 del presente contratto.

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

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, 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 che può essere inferiore a 11 ore. In tal caso, le ore di riposo non effettuate dovranno essere

recuperate entro il riposo giornaliero immediatamente successivo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 33 punto 1 del presente contratto.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezzora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,38% della retribuzione contrattuale nazionale e degli elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale e corrisposti a cadenza mensile, salvo diverse pattuizioni.

La predetta maggiorazione non è dovuta, nei casi di riduzione d'orario, fino ad 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre (ore 5 e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di 3 squadre (ore 4 e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro, prevista dall'art. 33 del presente contratto, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

Direzione e R.S.U. potranno definire modalità per assicurare la regolarità di sostituzione dei turnisti nel lavoro a squadre.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Per gli adolescenti la mezzora di riposo intermedio di cui al secondo comma è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.*

Tale normativa non ha carattere innovativo, nel senso che già nei precedenti contratti le parti, fissando in mezzora la durata del riposo, si erano avvalse della facoltà loro concessa dalle disposizioni di legge per i minori.

ART. 39 - LAVORO NOTTURNO, DOMENICALE E FESTIVO

È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste agli artt. 91, 98 e 107 del presente contratto.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione alla ipotesi formulata alla lettera d) del punto 2 dell'art. 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:
 - quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
 - quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
 - quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
 - le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
 - le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate all'art. 36 - Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per lavoro straordinario".

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario

variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi. Ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria Tessile Abbigliamento Moda di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente ed in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 13, punto 2, del decreto legislativo n. 66/2003.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato il giorno precedente tranne casi urgenti.

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno i minori. Per il personale femminile si fa rinvio a quanto previsto all'art. 11 del decreto legislativo n. 66/2003 (Nota 1).

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

– lavoro notturno in genere	44%
– lavoro notturno per turni 6 x 6 a rotazione	38%
– lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte.....	45,5%
– lavoro domenicale e festivo diurno	38%
– lavoro domenicale e festivo notturno	54%

Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 44 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè fra loro nè con quelle previste dall'art. 36 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

NOTA 1

Art.11, comma 2, D.Lgs. 66/2003:

“... È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5/2/1992 n.104 e successive modificazioni”.

ART. 40 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

A) DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. Lgs n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

Sono riconosciuti gli ulteriori diritti di cui ai commi 4 e segg. del D. Lgs. n. 81/2015.

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

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

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

A livello aziendale si potranno definire particolari modalità di concessione del part time. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno

alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 30 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

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

C) LAVORO SUPPLEMENTARE

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 33 del presente contratto collettivo.

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

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4 e segg., del D. Lgs n. 81/2015, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

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

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

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

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole elastiche nei casi previsti dall'art.8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. n.81/2015 e nel caso di lavoratori studenti (art.10, comma 1, legge n.300/1970).

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

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

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

– *sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;*

– *iscrizione e frequenza a corsi di formazione e a corsi regolari di studio di cui agli artt. 65 e 66 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;*

– *documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.*

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

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

ART.41- LAVORO AGILE – SMART WORKING

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizione di legge.

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro nell'economia digitale, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normative ed amministrativa dell'istituto che la sua concreta applicazione nelle aziende del settore.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, i cui risultati saranno sottoposti alle Parti entro la vigenza del presente Contratto.

ART. 42 -TELELAVORO

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo, le parti, recependo l'accordo interconfederale, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL Tessile Abbigliamento Moda come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente CCNL.

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del

datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere: a) prevista all'atto dell'assunzione; b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta. Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare

natura del tipo di rapporto, al lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno. In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.
10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.
11. Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.
12. È possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

ART. 43 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale percentuale è elevata al 12%.

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

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

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

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

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

ART. 44 – TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE - DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

A – TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto dall'Elemento Retributivo Nazionale definito nell'art.44, lettera B e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle riportate nel Cap.VI del presente CCNL, dagli Aumenti periodici di anzianità (art.46), dall'indennità sostitutiva di mensa (art. 64) e dall'indennità di funzione per i quadri (art. 118).

Il T.E.C. è costituito da:

- 1 Il T.E.M.
- 2 L'Elemento di garanzia Retributiva E.G.R. (art.12, lettera F)
- 3 La Previdenza complementare e l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente (Allegati H, I ed L)
- 4 L'assistenza sanitaria integrativa (art.80)
- 5 Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festive (artt. 36 e 39)
- 6 Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.

B – DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

1 - RETRIBUZIONE NAZIONALE

L'ammontare dell'elemento retributivo nazionale è indicato nel capitolo VI - Tabelle retributive - del presente contratto. Costituiscono la retribuzione nazionale anche gli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri.

2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE

2.1 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

* Le maggiorazioni per:

- lavoro a squadre;
- lavoro notturno;
- lavoro domenicale e festivo;
- flessibilità;
- turni a scacchi.

* Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale.

* Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

2.2 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

- gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
- i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
- le provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti.

L'elencazione sopra riportata è da intendersi a titolo esemplificativo.

Gli elementi aggiuntivi della retribuzione nazionale non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito in quanto tali importi e/o maggiorazioni sono comprensivi di eventuali effetti sulla retribuzione indiretta e differita, incluso il trattamento di fine rapporto.

Eventuali diverse intenzioni delle parti saranno rese esplicite nei singoli istituti che dovessero costituire deroga al principio generale.

L'operazione di riproporzionamento e ricalcolo degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale è stata effettuata secondo quanto riportato dal Verbale allegato al presente contratto (allegato D). Nel caso di assenze retribuite per permessi per R.S.U., per cariche sindacali, per assemblee, per congedo matrimoniale, per infortunio sul lavoro, per malattia professionale, per malattia, per diritto allo studio, per permessi per lavoratori studenti: ai lavoratori che prestano lavoro a squadre e notturno saranno corrisposte anche le maggiorazioni per squadra e/o notturno, qualora tali prestazioni siano già state programmate. Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

3 - PREMIO AZIENDALE PER OBIETTIVI

Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 12, punti A-D del presente contratto;
- l'elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 12, punto F, del contratto nazionale stesso.

DISPOSIZIONE APPLICATIVA PER IL LIVELLO AZIENDALE - Per quanto riguarda gli elementi retributivi aziendali, le aziende, d'intesa con la R.S.U., potranno procedere a riproporzionare gli importi riconosciuti in modo da renderli coerenti con le disposizioni del presente articolo, rimanendo inteso che da tale operazione non possono derivare oneri o vantaggi per le parti.

Qualora tale riproporzionamento non sia stato effettuato, si manterranno i criteri di riferimento preesistenti, compresi quelli relativi alla retribuzione di fatto, indicati, da ultimo, al punto 2) dell'art. 36 del CCNL 9 luglio 1991. Nell'ipotesi di adeguamento degli importi, precedentemente riconosciuti a livello aziendale, ai nuovi criteri definiti a livello nazionale dal presente contratto, tale adeguamento dovrà riguardare la generalità dei lavoratori interessati.

CHIARIMENTO A VERBALE - Le parti dichiarano che l'adozione passata e futura del principio di cui al terzo comma del punto 2.2 del presente articolo, anche per gli elementi aggiuntivi della retribuzione aziendale è pienamente coerente con le disposizioni della contrattazione nazionale.

ART. 45 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40.a settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Le tabelle dei divisori mobili utilizzabili nel triennio 2017/2019 sono riportate all'allegato E del presente contratto.

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

$\text{retribuzione mensile} \div \text{ore lavorative del mese}$

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

CHIARIMENTO A VERBALE - Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 81 del presente contratto: "Modalità di corresponsione della retribuzione".

ART. 46 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1.7.1979 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

8° livello	Euro	12,91
7° livello	Euro	11,88
6° livello	Euro	10,33
5° livello	Euro	9,81
4° livello	Euro	8,26
3° livello	Euro	7,75
2° livello	Euro	7,23
1° livello	Euro	6,71

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non assorbono nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione contrattuale nazionale di cui al punto 1. dell'art. 44 del presente contratto 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 successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

L'anzianità trascorsa in periodo di aspettativa per cariche pubbliche o sindacali di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300 e per le cariche pubbliche previste dalla legge 27.12.1985, n. 816 e successive modificazioni ed integrazioni, è considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

NORMA TRANSITORIA - Per i lavoratori che alla data del 28.9.1993 risultavano assenti in virtù delle aspettative richiamate all'ultimo comma del presente articolo, l'intero periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

NOTA A VERBALE - Per il personale già in forza al 30 giugno 1979 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria all'art. 35 - Parte generale - del CCNL 17 dicembre 1979 riportata in allegato (allegato F).

ART. 47 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza dei termini di cui al precedente comma; in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni. Se l'azienda ritarderà oltre tali 10 giorni, decorreranno, a favore dei lavoratori, gli interessi sulla somma corrisposta in ritardo nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Qualora il ritardo nel pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva di preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla, o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

CESSIONE DI QUOTE DELLA RETRIBUZIONE

L'eventuale cessione a terzi di quote della retribuzione potrà avvenire alle seguenti modalità, previa notifica del credito al datore di lavoro:

- a) la trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto, escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio;
- b) l'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore;
- c) il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro;
- d) in caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta, e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

ART. 48 - TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o in difetto con l'intervento della Rappresentanza sindacale unitaria o delle Organizzazioni territoriali competenti.

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale. Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendali o individualmente.

In occasione delle trasferte all'estero, l'azienda provvede ad un'adeguata copertura assicurativa contro i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

ART. 49 - TRASFERIMENTI

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive, conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione, per la cui determinazione si fa riferimento all'art. 44 per i lavoratori senza familiari a carico, ovvero ad una mensilità di retribuzione, determinata con gli stessi criteri, per i lavoratori aventi familiari a carico con lui conviventi e semprechè questi li seguano nel trasferimento.

Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato o comunque documentabile) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti gli indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore già trasferito dalla sede ove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma del presente articolo in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro del lavoratore alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto. Se il lavoratore invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

ART. 50 - TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e del D. Lgs n. 30/2005 (Codice della proprietà industriale).

ART. 51 - CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

1) CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni che comportino maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione, alla differenza tra la retribuzione (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali) di competenza del proprio livello e quella prevista per le mansioni di livello superiore, per il tempo in cui vi è adibito.

Qualora la permanenza nelle mansioni di livello superiore superi il limite di tre mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, al lavoratore verranno attribuiti definitivamente il nuovo livello e la relativa retribuzione. A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale limite è elevato a cinque mesi.

Nel caso di passaggio, anche in più riprese, per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il nuovo livello sarà acquisito alla scadenza del termine di conservazione del posto del lavoratore assente, come previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza fra le due retribuzioni (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali).

L'adibire un lavoratore, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni di livello inferiore, non deve comportare, per lo stesso lavoratore, un mutamento sostanziale nella posizione, nè modificarne il livello di inquadramento e la relativa retribuzione.

La permanenza in tali mansioni non può durare oltre i due mesi nell'anno, anche se in periodi frazionati, e deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Fatta eccezione per le ipotesi di carattere tecnico previste ai due commi precedenti, nei casi in cui la permanenza nella mansione assegnata sia impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, lo spostamento a mansioni di livello inferiore è consentito a tempo indeterminato, al fine di agevolare soluzioni tese a tutelare l'occupazione.

Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali.

2) CUMULO DI MANSIONI

Ai lavoratori ai quali vengano affidate mansioni pertinenti a livelli di inquadramento differenti, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

ART. 52 - INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Parte A)

1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

8° livello : quadri

7° livello : impiegati

6° livello : impiegati

5° livello : impiegati, intermedi, operai

4° livello : impiegati, intermedi, operai

3° livello "super" e 3° livello: impiegati, operai

2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai

1° livello : operai

Le suddivisioni "super" del secondo e del terzo livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli secondo e terzo e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali.

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella Parte Inquadramento del presente contratto.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.

2) Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello territoriale, entro un mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla commissione nazionale per l'inquadramento entro due mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.

Qualora ad uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto ad un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla direzione aziendale, i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello verranno riconosciuti a far tempo dal periodo di paga in corso al momento di inizio della procedura, per tale intendendosi la data di ricevimento da parte della direzione aziendale della richiesta di incontro per l'esame del livello assegnato da parte della R.S.U.

3) In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta dell'eventuale necessità di ricorso a

nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e dell'efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un'intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione. In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

4) Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.

5) Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sull'utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

Parte B)

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

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

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

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

La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A, punto 3) del presente

articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE

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

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

- monitorare la sperimentazione di cui all'art.51;
- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.

Nello svolgimento del suddetto incarico, la Commissione dovrà innanzitutto procedere ad una verifica del lavoro di analisi e di proposta già compiuto dalle precedenti Commissioni, valutando gli elementi già condivisi tra le parti nonché gli aspetti critici che ne hanno fino ad ora impedito l'applicazione pratica nelle imprese del settore.

Le analisi e le conseguenti proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale della Commissione potranno valersi di eventuali sperimentazioni da svolgere presso aziende disponibili su base volontaria e da realizzare in collaborazione con le RSU.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno sottoposti alle Parti ai fini della loro implementazione contrattuale.

ART. 53 - PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO A INTERMEDIO, DA OPERAIO A IMPIEGATO, DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1° giugno 1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

ART. 54 - TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

L'azienda che sia venuta a conoscenza di danni che comportino trattenute per risarcimento a carico del lavoratore, deve contestarli a quest'ultimo con tempestività; la quantificazione del danno ai fini del risarcimento verrà effettuata contestualmente o entro i tempi tecnici necessari.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione netta per ogni periodo di paga, salvo il caso di

risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventualmente sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 6 del presente contratto.

ART. 55 - PERMESSI, ASSENZE ED ASPETTATIVE

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Con decorrenza dal 1° gennaio 2022, tale termine di comunicazione dell'assenza sarà ridotto a due ore. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 61, 62, 94, 101 e 111 del presente contratto.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e/o dall'adozione/affidamento, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico, produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 59 del presente contratto.

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, 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 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. 29, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 43 del presente contratto. I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Fatte salve quelle previste dalla legge, le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

NOTA A VERBALE 1 - Agli effetti del sesto comma del presente articolo in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

NOTA A VERBALE 2 - Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20 maggio 2016, n.76, art.1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrano nel presente CCNL, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso disciplinata dalla Legge citata.

NOTA A VERBALE 3 - I permessi di cui al comma 4 del presente articolo sono concessi anche al "convivente di fatto" ai sensi dell'art.1, commi 36 e segg., della legge 20 maggio 2016, n.76.

ART. 56 - CONGEDI PARENTALI

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 15 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;
- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6);

7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);

10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.

ART. 57 - RECUPERI

Le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, ove l'azienda ne ravvisi la necessità, a regime normale, previa definizione congiunta, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore

nella giornata; nel caso di giornata ferial non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Qualora il recupero riguardi gruppi di lavoratori e sia previsto per gruppi di ore formerà oggetto di esame preventivo fra direzione aziendale e R.S.U.

Il recupero potrà essere effettuato entro i 60 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite di intesa con la Rappresentanza sindacale unitaria.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Le parti riconoscono che è opportuno che nelle circostanze contemplate dal presente articolo il recupero venga effettuato anche al fine di evitare eventuali contenziosi con l'Istituto assicuratore nel caso di richiesta di integrazione salariale.*

ART. 58 - SERVIZIO MILITARE E VOLONTARIATO CIVILE

Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si rinvia alle norme di legge che regolano la materia.

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del trattamento di fine rapporto; il periodo del richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

Terminato il servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento o dall'inizio della licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, semprechè non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anzichè il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

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 da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 194/2001 (regolamento recante norme concernente la partecipazione delle organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda 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 11 agosto 1991, n. 266 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'esplicamento 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 6 mesi.

ART. 59 – CONSERVAZIONE DEL POSTO PER L'ACCESSO AI PROGRAMMI DI CURA E RIABILITAZIONE DALLA TOSSICODIPENDENZA

Ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, il lavoratore del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

La durata massima della conservazione del posto è di tre anni. Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

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 usfruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

ART. 60 - CONGEDO MATRIMONIALE

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS; il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE per il settore Abbigliamento/Bottoni - Per gli impiegati in forza alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 27 luglio 1995, la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quindici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione netta.

ART. 61 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il

lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto, anche attraverso idonei percorsi di riqualificazione professionale.

In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.

L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'Autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'invalidità al lavoro per più di tre giorni.

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

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonchè alla comunicazione degli stessi da parte dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di denuncia a carico dei datori di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale dell'integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.

ART. 62 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

A - ASSENZA DAL LAVORO

Per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, sia nel lavoro a giornata che nel lavoro a turni, deve essere comunicata all'azienda prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, secondo le modalità comunicate dall'azienda stessa e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

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

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

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonchè per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di effettuazione di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di un'ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

In caso di prescrizione di cure idrotermali i lavoratori usufruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad un'infermità in atto.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli articoli 94, 101 e 111 del presente contratto.

B - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le gravi patologie debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa superiore ai 2/3.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

***DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1** – In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, le parti riconoscono la gravità del problema dell'”assenteismo anomalo”.*

Pertanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuar-

ne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le Parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà le seguenti attività:

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite " salvavita ") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto. Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.*

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge 300/70.

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

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le disposizioni di cui al terzo comma del paragrafo B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.*

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

C - INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER CAUSA DI TERZI

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonchè le circostanze dell'infortunio.

ART. 63 - ABITI DA LAVORO

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nei casi in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolge il lavoro, nonchè quando essa ne prescriva comunque l'adozione. La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione all'usura determinata dalla natura della lavorazione.

ART. 64 - MENSE AZIENDALI

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale o interaziendale, anche con possibilità di convenzione con mense o

gestioni esterne, purchè vicine alla azienda o alle aziende interessate. Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra direzione aziendale e R.S.U. e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa verrà corrisposta ai lavoratori, nella misura mensile di 0,34 Euro ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria. Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del regolamento di igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. La Rappresentanza sindacale unitaria od i delegati di impresa hanno la facoltà di sorvegliare l'andamento in collaborazione con le direzioni aziendali.

Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità negli istituti contrattuali e da corrispondere a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al 4° comma del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità negli istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

ART. 65 - INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

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

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

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

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

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

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione aziendale e RSU nell'implementazione dei piani formativi annuali, la RSU stessa può nominare tra i suoi membri un "Delegato alla formazione", con l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.

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

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

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

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

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

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

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

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 66 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme. Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 66 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro-capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

All'inizio di ogni anno tra azienda e RSU saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati - con le stesse modalità - anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro. I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

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 domanda alla direzione 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.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 65 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 67 - BORSE DI STUDIO

Una borsa di studio per concorrere alle spese sostenute per frequentare la scuola sarà corrisposta ai dipendenti con almeno tre anni di anzianità aziendale i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile Abbigliamento Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda. La misura della borsa di studio verrà stabilita dall'azienda, sentita la RSU.

ART. 68 – AMBIENTE DI LAVORO - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

1 - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal 2° comma dell'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;
- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;
- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

2 – CRUSCOTTO INFORTUNI - CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro, secondo le disposizioni di legge. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Dal 23 dicembre 2015 è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni (art. 21, c. 4 D. Lgs 151/2015). Gli infortuni avvenuti in data precedente al 23 dicembre 2015 sono consultabili nell'abolito registro degli infortuni cartaceo, il cui obbligo di conservazione rimane a carico del datore di lavoro sino al 23 dicembre 2019. Per la consultazione degli eventi infortunistici relativi alla propria azienda, denunciati dal 23 dicembre 2015, i datori di lavoro hanno a disposizione il "cruscotto infortuni" sul portale dell'Inail.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

3 - LAVORATORI ADDETTI AI VIDEOTERMINALI

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a squadre come previsto dall'art. 38 del presente contratto, l'effettivo godimento della mezzora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorchè coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

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

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - In relazione alla riforma legislativa realizzata con il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della fase di revisione in corso dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento dell'intesa a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto normativo.*

In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto degli artt. 15 e 68 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

ART. 69 - DISCIPLINA DEL LAVORO

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza. Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità. Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.

Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 70 - CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la direzione dell'azienda. Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione dal suo superiore. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà la facoltà all'azienda di rivalersi per danni subiti.

ART. 71 - VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per disposizioni superiori venisse fatta agli oggetti affidatigli. Per le visite personali all'uscita dello stabilimento si richiama la regolamentazione prevista all'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

ART. 72 - REGOLAMENTO INTERNO

In ciascuna azienda può essere redatto ed esposto in luogo chiaramente visibile, un regolamento interno. La redazione o gli eventuali aggiornamenti saranno esaminati e discussi tra la direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa, preventivamente all'attuazione, ai sensi dell'art. 3, punto 3 dell'Accordo interconfederale 18.4.1966; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

ART. 73 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

- 1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.
- 2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni. A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:
 - a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 55, 61 e 62;
 - b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
 - c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
 - d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
 - e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
 - f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
 - g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
 - h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
 - i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
 - l) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici e di comunicazione aziendali.
 - m) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda il cellulare personale o quello aziendale durante l'orario di lavoro.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

ART. 74 - PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- 1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonchè quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.
Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 72 del presente contratto.
- 2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.
Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.
Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.
Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 10 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.
- 3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

ART. 75 - NORME PER IL LICENZIAMENTO

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.

In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

- a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

- i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- j) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato documento all'azienda;
- k) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- l) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.
- m) che usi in modo fraudolento rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici, per fini diversi da quelli lavorativi.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

ART. 76 - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione di azienda si fa rinvio all'art. 2112 del codice civile e all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

ART. 77 - CERTIFICATO DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia rilasciato il libretto di lavoro - un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni esercitate.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

ART. 78 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono quelli determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalle precedenti regolamentazioni contrattuali.

ART. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, il trattamento di fine rapporto e la indennità sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione.

In caso di morte di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia anzianità inferiore a 5 anni ma abbia superato il periodo di prova, l'azienda liquiderà, esclusivamente a favore del coniuge o dei figli minori già conviventi e a carico, le indennità predette calcolate in via convenzionale su una anzianità di 5 anni.

ART. 80 - FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano di istituire, nel più breve tempo possibile, un fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale in favore di tutti gli addetti del settore Tessile Abbigliamento Moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore Moda, che opererà in sinergia con il fondo di previdenza complementare di settore Previmoda.

A tal fine, le parti si attiveranno da subito per l'approfondimento di tutti gli adempimenti tecnici e giuridici utili per la costituzione e l'operatività del Fondo e si impegnano a definire i necessari accordi sindacali e i conseguenti atti societari.

Il Fondo, al quale saranno iscritti tutti gli addetti del settore a cui si applica il presente Contratto nazionale secondo quanto di seguito previsto, sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari a 12 euro mensili per addetto, per 12 mensilità. Tale contribuzione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2018, mentre la decorrenza delle prestazioni sanitarie in favore degli iscritti sarà definita in sede di accordo di costituzione del Fondo stesso.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020 il suddetto contributo è elevato a 15 euro mensili per addetto per 12 mensilità.

Saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

Nell'atto costitutivo del Fondo saranno comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al contributo base di cui sopra.

Nell'ambito dei piani di copertura sanitaria che saranno predisposti dal Fondo, saranno previsti anche ulteriori piani sanitari standard, aggiuntivi rispetto a quello corrispondente al contributo base di cui sopra, con contribuzione a carico dei singoli lavoratori aderenti o definita nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Per consentire l'attivazione del Fondo, le aziende:

- entro il 31 ottobre 2017 iscriveranno tutti i lavoratori al Fondo, secondo le modalità che saranno definite e comunicate dal Fondo stesso;
- entro la stessa data, in deroga alle scadenze contributive di cui sopra, per ogni lavoratore iscritto al Fondo sarà anticipato a carico delle aziende un contributo pari a 2,00 euro. Pertanto, la prima quota contributiva relativa al mese di gennaio 2018 sarà ridotta a 10,00 euro.

Capitolo II

DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI

ART. 81 - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 91 del presente contratto, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;
- b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione mensile ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.), come previsto dalle tabelle riportate nell'allegato E).

ART. 82 - INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio o l'apprendista dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

L'operaio o l'apprendista, che si presenti con un ritardo non superiore a mezzora, sarà considerato presente, agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezzora qualora superi i 15 minuti.

Nessun operaio o apprendista potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

ART. 83 - INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento non vennero preavvisati in termine utile e cioè almeno nel corso della giornata precedente l'interruzione, previo esame congiunto tra direzione aziendale e R.S.U., la direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale. Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione, ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Restano ferme le norme sulla cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le parti, nel prevedere la corresponsione dell'80% della retribuzione per la prima giornata di sospensione di cui al punto 2) del 1° comma, confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della cassa integrazione guadagni come già precisato al 3° comma dell'articolo stesso.*

ART. 84 - LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50ª ora settimanale compresa, ovvero 72ª ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 36 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 33 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 38 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.*

ART. 85 - TURNIA SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del parere concorde favorevole delle Organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione dell'1,64% sull'elemento retributivo nazionale.

ART. 86 - ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

Le assegnazioni del macchinario dovranno essere effettuate tenendo presenti le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione degli operai in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto, al rendimento del lavoro, alle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Le modifiche non temporanee dell'assegnazione del macchinario e delle conseguenziali variazioni dell'assetto tecnico-organizzativo che comportino un aumento del carico di lavoro, saranno regolate dalla seguente procedura:

- 1) la direzione aziendale, preventivamente alla nuova assegnazione di macchinario, comunicherà agli operai interessati (o a parte degli operai stessi) e alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa le disposizioni studiate per l'attuazione in via sperimentale della nuova assegnazione;
- 2) la direzione aziendale, contemporaneamente, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori la data di inizio dell'assegnazione in esperimento, la sua durata, il numero dei lavoratori interessati, nonchè un'indicazione sui criteri e sulle modalità della predisposta nuova assegnazione;
- 3) dopo l'inizio dell'esperimento, previa acquisizione dei necessari elementi di giudizio, l'esame delle eventuali particolari situazioni di effettiva gravosità per i lavoratori non superate in sede aziendale, sarà demandato alle Organizzazioni territoriali sindacali alle quali verranno in tal caso forniti i relativi elementi di valutazione. Per dette particolari situazioni non può esservi, in via normale, l'acquisizione dei necessari elementi per la formulazione di un giudizio se non decorsi 20 giorni di esperimento;
- 4) al termine dell'esperimento, la direzione aziendale comunicherà per iscritto o per affissione ai lavoratori interessati e alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa, le indicazioni del lavoro da eseguire e le relative condizioni riguardanti la nuova assegnazione. Inoltre, tramite la propria Associazione territoriale, darà analoga comunicazione alle Organizzazioni territoriali sindacali dei lavoratori. Qualunque contestazione non abbia trovato risoluzione nell'ambito aziendale, sarà rimessa all'opportuno esame in sede sindacale territoriale qualora una delle parti ne faccia richiesta;
- 5) per l'esame delle controversie demandate in sede sindacale territoriale, come previsto al punto 4) del presente articolo, le Associazioni industriali e le Organizzazioni dei lavoratori competenti potranno farsi assistere da tecnici qualificati della materia e gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 89 del presente contratto.
- 6) nel caso di adozione di nuove forme di remunerazione a cottimo o a incentivo o di adeguamento di quelle esistenti in relazione alle diverse assegnazioni di macchinario, dovranno essere comunque applicate le norme previste all'art. 88 sulla disciplina del cottimo.

CHIARIMENTO A VERBALE al punto 2) - *Detta comunicazione ha finalità puramente informativa essendo ammesso l'intervento delle Associazioni sindacali sull'esperimento in attuazione solo nei casi previsti ai punti 3) e 4) del presente articolo.*

ART. 87 - PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata con l'osservanza delle disposizioni di legge sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria ai fini retributivi.

ART. 88 - LAVORO A COTTIMO

- a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo in relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni ed ai sistemi in uso nei vari settori. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo. Nel caso che le lavorazioni siano organizzate in linee a catena o a flusso continuo, con prestazioni vincolate all'osservanza di un ritmo predeterminato che richieda un rendimento superiore a quello richiesto dal lavoro ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo, semprechè questo sistema sia praticabile. Qualora non sia possibile praticare

tariffe di cottimo, l'azienda dovrà corrispondere agli operai, le cui prestazioni sono vincolate come sopra detto, una percentuale di maggiorazione del loro elemento retributivo nazionale del 4,13%.

Nulla è dovuto nel caso che la linea assolva un servizio ausiliario automatizzato o comunque non si verifichino le condizioni di cui al comma precedente.

- b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore all'elemento retributivo nazionale stabilito per la sua categoria maggiorato del 4,13%. Tale condizione si presume adempiuta quando - essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 4,13%.
- c) Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto b), la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.
- d) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:
- 1) le indicazioni del lavoro da eseguire;
 - 2) il compenso unitario (tariffe di cottimo) corrispondente.
- L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga, con riferimento ai risultati delle singole tariffe.
- e) Le tariffe di cottimo, nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici e alle eventuali complessità delle lavorazioni) sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni; l'esperimento sarà seguito dal periodo di assestamento della tariffa di cottimo o di incentivo di durata non superiore a due mesi.
- f) L'azienda comunicherà alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa e, tramite la propria Associazione territoriale, ai Sindacati provinciali dei lavoratori all'atto di introduzione dei nuovi sistemi di cottimo o di incentivo, o nel caso di modifiche ai sistemi in vigore, solo i criteri generali applicati.
- Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti minimo e massimo di maggiorazione dei tempi esecutivi e ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.
- Nel caso di introduzione di lavorazioni a catena o a flusso continuo di cui al secondo comma del precedente punto a), le comunicazioni saranno fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono. Tali comunicazioni avranno finalità informative essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.
- g) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare la causa del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.
- I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.
- Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento.
- h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzioni di retribuzione.
- i) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti.
- A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda.
- j) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

- k) L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.
Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.
- l) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale - sia per i cottimi e gli incentivi già in atto, sia per quelli di nuova introduzione - riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti Organizzazioni territoriali.
Gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 89 del presente contratto.
- m) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto precedente, per le quali valgono le norme dell'articolo 6 del presente contratto.
- n) Le decisioni assunte decorreranno dalla data di presentazione del reclamo.

ART. 89 - COMITATI TECNICI PARITETICI DI ACCERTAMENTO

Nei casi previsti dall'art. 86, punto 5 e dall'art. 88 punto l) del presente contratto, potrà essere costituito, di volta in volta, secondo le specifiche competenze, su richiesta dell'una o dell'altra parte, un Comitato paritetico per l'accertamento dei dati tecnici necessari ai fini della risoluzione della vertenza, secondo i quesiti di carattere tecnico concordati dalle suddette Associazioni.

Il Comitato sarà composto da uno a tre membri, nominati dalle Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori tra i dipendenti dell'azienda più qualificati dal punto di vista tecnico, ed altrettanti nominati dalla direzione aziendale.

Le designazioni saranno notificate dall'una all'altra parte attraverso le rispettive Associazioni territoriali.

Il Comitato funzionerà collegialmente, nei limiti di quesiti ad esso sottoposti, e concluderà gli accertamenti entro 15 giorni dallo scambio delle notifiche delle designazioni, salvo accordo delle Associazioni suddette per una proroga non eccedente altri 10 giorni.

L'azienda predisporrà quanto necessario perchè il Comitato possa effettuare l'accertamento degli elementi tecnici ad esso demandati.

Quando il risultato dell'accertamento sia acquisito all'unanimità e rimuova i presupposti che avevano originato la controversia, questa si intenderà definita.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Avendo riguardo alle peculiari caratteristiche organizzative del settore Tessile Abbigliamento Moda e, in modo particolare, alla precedente disciplina contrattuale degli istituti dell'assegnazione del macchinario (art. 86 del presente contratto) e del cottimo (art. 88 del presente contratto), che non è condizionata ad alcun limite, le parti non hanno ritenuto possibile subordinare la costituzione dei Comitati tecnici paritetici di accertamento di cui al presente articolo alla presenza di un numero minimo di dipendenti occupati nelle aziende.*

ART. 90 - DEFINIZIONE DI JOLLY

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

ART. 91 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1)	Capodanno	1 gennaio
2)	Epifania	6 gennaio
3)	Giorno dell' Angelo	–
4)	Anniversario Liberazione	25 aprile
5)	Festa del lavoro	1 maggio
6)	Fondazione della Repubblica	2 giugno
7)	Assunzione Maria Vergine	15 agosto
8)	Ognissanti	1 novembre
9)	Immacolata Concezione	8 dicembre
10)	Santo Natale	25 dicembre
11)	Santo Stefano	26 dicembre
12)	Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario	–

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

- quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione mensile;
- in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall' art. 39 del presente contratto;
- in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione mensile;
- la festività coincidente con altre festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell' istituto della Riduzione di orario) contenute nell' articolo 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all' operaio o all' apprendista, anche se risulti assente 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;
- riduzione dell' orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

In caso di intervento della cassa integrazione guadagni rimane a carico dell' azienda, limitatamente alle prime due settimane di sospensione, la differenza tra quanto corrisposto dall' Ente previdenziale ed il normale trattamento di festività.

Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) per le quali il trattamento integrativo sarà ugualmente corrisposto dall' azienda anche oltre le due settimane di sospensione.

I trattamenti integrativi di cui ai due commi precedenti sono commisurati al 100% della retribuzione normale netta.

Il trattamento stabilito alle lettere c) e d) sarà ugualmente corrisposto all' operaio o all' apprendista che risulti assente dal lavoro per sospensione a qualunque causa dovuta - indipendente dalla volontà del lavoratore - da non oltre due settimane. Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) che verranno ugualmente corrisposte anche oltre le due settimane di sospensione.

- 2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 37 del presente contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 92 del presente contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU.

- 3) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

- 4) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana. Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.*

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. 92 - FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico-produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato pre-

avviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 91 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore. Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.*

ART. 93 - TREDICESIMA MENSILITÀ

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

ART. 94 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale;
- dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente istituto salvo conguaglio finale.

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

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità al lavoro, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonchè all'osservanza di quanto previsto all'art. 62 del presente contratto. L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

NOTA A VERBALE - Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

ART. 95 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (allegato A del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

NOTA A VERBALE N. 1 - *Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.*

ART. 96 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

L'azienda, l'operaio o l'apprendista che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana lavorativa (ad orario normale secondo il presente contratto) o di due settimane lavorative ad orario normale secondo il presente contratto per gli operai di 3°, 4° e 5° livello.

A termini dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Capitolo III

DISPOSIZIONI PER LE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

ART. 97 - SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

ART. 98 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1)	Capodanno	1° gennaio
2)	Epifania	6 gennaio
3)	Giorno dell' Angelo	-
4)	Anniversario Liberazione	25 aprile
5)	Festa del lavoro	1° maggio
6)	Fondazione della Repubblica	2 giugno
7)	Assunzione Maria Vergine	15 agosto
8)	Ognissanti	1° novembre
9)	Immacolata Concezione	8 dicembre
10)	Santo Natale	25 dicembre
11)	Santo Stefano	26 dicembre
12)	Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario	-

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 39 del presente contratto.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'intermedio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 37 del presente contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 99 del presente contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU.

- 3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.*

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. 99 – FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;
- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
- 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico – produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 98 del presente contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza

del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.*

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.

ART. 100 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

ART. 101 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente contratto avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa

integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

***NOTA A VERBALE** - Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.*

ART. 102 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (allegato A del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

***NOTA A VERBALE N. 1** - Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.*

***NOTA VERBALE N. 2** - Per le lavoratrici già in forza al 1° luglio 1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 101 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.*

ART. 103 - PERMESSI

Articolo abrogato dal 28 luglio 2021.

ART. 104 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

L'azienda o l'intermedio che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o dimissioni dell'intermedio non in prova è di:

- 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni;
- 2 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale. Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'intermedio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Capitolo IV

DISPOSIZIONI PER GLI IMPIEGATI

ART. 105 - LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea magistrale, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al sesto qualora sia adibito a mansioni che – pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto – ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso sesto livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al quinto qualora sia adibito a mansioni che – pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto – ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso quinto livello.

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

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - Le parti concordano circa l'opportunità che le aziende considerino prioritariamente la possibilità di sviluppo professionale di quei lavoratori che conseguano un titolo di studio che si inquadri nell'ambito delle necessità e dell'evoluzione organizzativa dell'impresa.*

ART. 106 - SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

ART. 107 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capodanno	1° gennaio
2) Epifania	6 gennaio
3) Giorno dell' Angelo	–
4) Anniversario Liberazione	25 aprile
5) Festa del lavoro	1° maggio
6) Fondazione della Repubblica	2 giugno
7) Assunzione Maria Vergine	15 agosto
8) Ognissanti	1° novembre
9) Immacolata Concezione	8 dicembre
10) Santo Natale	25 dicembre
11) Santo Stefano	26 dicembre
12) Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario	–

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 39 del presente contratto.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge. Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale. In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 37 del presente contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 108 del presente contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU.

3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corrispondenza del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.*

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. 108 – FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico – produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo

da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato d'impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 107 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.*

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.

ART. 109 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'impiegato una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

ART. 110 - INDENNITÀ DI CASSA PER MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento dell'elemento retributivo nazionale.

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. 111 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente contratto, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - In caso di inquadramento previdenziale che preveda l'intervento economico di malattia a carico dell'Istituto assicuratore la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia dovrà essere intesa come retribuzione netta.*

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

ART. 112 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (allegato A del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

NOTA A VERBALE N. 1 - *Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.*

NOTA VERBALE N. 2 - *Per le lavoratrici già in forza al 1° luglio 1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 111 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.*

ART. 113 - PERMESSI

Articolo abrogato dal 28 luglio 2021.

ART. 114 - PREAVVISO

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anzianità di servizio	Mesi di preavviso secondo i livelli		
	8° - 7°	6° - 5°	4° - 3° - 2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata. La data della disdetta è quella del ricevimento della raccomandata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale. Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito. L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

ART. 115 - NORME PARTICOLARI PER LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE
O DI CAPO UFFICIO

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere, 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.

Al fine di favorire l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio verrà agevolata la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Capitolo V

DISPOSIZIONI PER I QUADRI**ART. 116 - NORME PER I QUADRI**

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 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.

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 nominativa 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 codice civile 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 alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

ART. 117 - ATTIVITÀ FORMATIVA

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.

ART. 118 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione nella misura di 51,65 Euro mensili, fatto salvo quanto previsto dall'art. 87, Sezione seconda del CCNL 27 luglio 1995.

Capitolo VI

A) ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

Le Parti hanno convenuto quanto segue:

- la disciplina definita nel Cap.VI del CCNL del 5 luglio 2017 non troverà applicazione per il periodo di vigenza del presente Contratto nazionale;
- pertanto, per il periodo di vigenza del presente contratto 1° aprile 2020 – 31 marzo 2024, la dinamica dell'E.R.N. viene regolata dalle Tabelle di seguito riportate;
- nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, le Parti definiranno la nuova disciplina dell'E.R.N. in base a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

livelli	parametri	1 tranche aprile 2022	2 tranche gennaio 2023	3 tranche aprile 2023
8	127	25,40 €	31,75 €	34,29 €
7	120	24,00 €	30,00 €	32,40 €
6	112	22,40 €	28,00 €	30,24 €
5	105	21,00 €	26,25 €	28,35 €
4	100	20,00 €	25,00 €	27,00 €
3bis	98	19,60 €	24,50 €	26,46 €
3	96	19,20 €	24,00 €	25,92 €
2bis	93	18,60 €	23,25 €	25,11 €
2	91	18,20 €	22,75 €	24,57 €
1	72	14,40 €	18,00 €	19,44 €

Conseguentemente l'Elemento Retributivo Nazionale -ERN- assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze indicate:

Tabella E.R.N. fino al 31 marzo 2024

livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN da aprile 2022	ERN da gennaio 2023	ERN da aprile 2023
8	2.173,24 €	2.198,64 €	2.230,39 €	2.264,68 €
7	2.049,70 €	2.073,70 €	2.103,70 €	2.136,10 €
6	1.924,49 €	1.946,89 €	1.974,89 €	2.005,13 €
5	1.802,76 €	1.823,76 €	1.850,01 €	1.878,36 €
4	1.714,95 €	1.734,95 €	1.759,95 €	1.786,95 €
3bis	1.675,42 €	1.695,02 €	1.719,52 €	1.745,98 €
3	1.638,13 €	1.657,33 €	1.681,33 €	1.707,25 €
2bis	1.590,85 €	1.609,45 €	1.632,70 €	1.657,81 €
2	1.556,18 €	1.574,38 €	1.597,13 €	1.621,70 €
1	1.237,20 €	1.251,60 €	1.269,60 €	1.289,04 €

Viaggiatori e piazzisti

livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN da aprile 2022	ERN da gennaio 2023	ERN da aprile 2023
1a cat.	1.852,27 €	1.874,67 €	1.902,67 €	1.932,91 €
2a cat.	1.747,47 €	1.768,47 €	1.794,72 €	1.823,07 €

B) NORME SPECIFICHE**AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO**

Per le aziende identificate al Protocollo n. 2 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori alle scadenze di cui al Punto A entreranno in vigore alle seguenti scadenze:

1° ottobre 2022;

1° luglio 2023;

1° ottobre 2023

Capitolo VII

INQUADRAMENTO

Premesso che l'art. 52 del presente contratto definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, vengono qui di seguito specificate le declaratorie e le esemplificazioni:

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

8° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartiene 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.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

A tale personale sono affidate, in condizioni di autonomia decisionale e responsabilità, funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti.

NOTA 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. Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

7° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartiene a questo livello con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza
- Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali

- Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome
- Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio EDP
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

6° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

ESEMPLIFICAZIONI

- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale
- Capo ufficio programmazione della produzione
- Brand manager (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio marketing
- Analista EDP
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett. e) del D.Lgs. 114/1998) o superiori con: funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico
- Responsabile sala stampa InkJet

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO TRADIZIONALE, INFORMALE E SPORTIVO - CAMICERIE - BIANCHERIA PERSONALE E DA CASA - CONFEZIONI IN PELLE E SUCCEDANEI - DIVISE ED ABITI DA LAVORO - CORSETTERIA - CRAVATTE, SCIARPE E FOULARDS - ACCESSORI DELL'ABBIGLIAMENTO - OGGETTI CUCITI IN GENERE - BOTTONI ED ARTICOLI AFFINI

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI**IMPIEGATI*****Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore EDP
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

Confezioni esterne maschili e femminili, confezione di abiti casual-sportwear:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione

INTERMEDI***Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Capo sezione
- Aiuto modellista
- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei, impermeabili, abiti da lavoro, biancheria uomo e donna:

- Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei:

- Segnatura su tessuti con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Confezioni maschili e femminili:

- Sarto finito che confeziona il capo completo

Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto allo sviluppo dei modelli
- Addetto alla formazione partite colori con autonomia operativa

OPERAI***Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi
- Operatori di modellistica

Confezioni di abiti casual-sportswear, impermeabili, biancheria uomo e donna, busti e reggiseni, cravatte:

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Busti e reggiseni:

- Studio del disegno (modellista) con determinazione del consumo con modello già preparato

Cravatte:

- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Confezioni in pelle e succedanei:

- Sceglitori di pelli
- Addetto al taglio e al piazzamento

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

Bottoni ed articoli affini:

- Incisori su stampi a macchina con relativa messa a punto
- Stampatori specializzati
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte
- Addetto alla guida e al controllo dei lavoratori della borlonatura
- Addetto alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa
- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (*dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello*)

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come “3° super”

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezione di abiti casual- sportswear:

- Macchiniste confezionatrici del capo completo
- Addetto alla stiratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura
- Addetto alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- Addetto all’imbastitura ed alla preparazione a macchina per l’incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino
- Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- Campionarista confezionatrice del capo spalla completo (solo cucitura)
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (cucito e stiro)

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc. Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto al taglio che operi indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore

Bottoni ed articoli affini:

- Addetto alle disposizioni delle lavorazioni

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista /receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in pelle e succedanei:

- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio)
- Addetto al taglio di fodere od interni
- Addetto alla tranciatura
- Rifilatura al taglio
- Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti
- Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Stenditura tessuti
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (solo cucito)
- Addetti alla confezione completa del pantalone
- Addetto ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- Addetto alla stiratura finale
- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (*per i primi 18 mesi*)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto alla riparazione a macchina o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto
- Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
- Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o Addetto a procedimento analogo per le tasche
- Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- Addetto alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- Addetto all'imbastitura delle paramonture
- Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
- Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o a quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- Mansione speciale: utilitari o volanti (10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa).

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico
- Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc.:*

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti

Bottoni ed articoli affini:

- Fresista
- Foratore specialista
- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (per i primi 18 mesi)

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro
- Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura
- Addetto all'imbastitura della tela
- Addetto alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi
- Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati
- Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa
- Addetto alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano
- Addetto alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo)
- Campionarista che confeziona parti consistenti e importanti del capo
- Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: steno-dattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/Receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compreso nel 3° livello: per la mansione speciale degli utilitari o volanti è previsto il 10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale

Confezioni di abiti casual-sportswear; confezioni in pelle e succedanei:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa):

- Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Taglio su segnato
- Addetto alla cucitura
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc.:

- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Tranciatura colli, polsi e varie
- Confezione
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.:

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già preparate (cartoni)
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Confezione del capo completo
- Ricamo a macchina
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Addetto alla faldatura
- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione
- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione
- Confezione
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Cucitura
- Confezione
- Stiratura
- Imbustatura
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli ed affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere:

- Operazioni di taglio o tranciatura
- Imballaggio e spedizioni

Bottoni ed articoli affini:

- Addetto alla cernita dei colori
- Addetto alla cernita della seconda scelta
- Addetto al confezionamento, imballaggio e spedizioni

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'esplicitamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA MAGLIERIA, CALZETTERIA E TESSUTI A MAGLIA

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore EDP
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello.

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate

- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Aiuto assistente

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Segnatura su tessuto a maglia con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e l'appiombamento del modello, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Segnatura su tessuto a maglia o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto alla campionatura, che sulla base del disegno o del tracciato eseguono per intero e autonomamente il prototipo sulla macchina rettilinea e della tessitura (settore maglieria)
- Addetto alla campionatura, che taglia il prototipo ed esegue tutte le operazioni della confezione apportando le eventuali correzioni o modifiche (settore maglieria)

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto allo sviluppo del prodotto nella fase produttiva

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Ricettista (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare)
- Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna e accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standards predefiniti
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo
- Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle macchine rettilinee elettroniche
- Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia
- Addetto al taglio che opera indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o tranche) su materassi di diverso spessore o su teli da rettilinee o circolari con programmazione
- Addetto ai telai elettronici cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alla verifica del colore: sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli, alle taglie e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.***Esemplificazioni relative al 3° livello*****IMPIEGATI**

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI***Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto alle macchine rettilinee a motore di qualsiasi finezza che dopo un adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

- Addetto alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio
- Addetto al ricamo a mano
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)
- Addetto ai telai cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Conduttori di macchine circolari che eseguono le operazioni relative senza intervento in caso di guasti meccanici e che oltre alle normali operazioni eseguono almeno una delle seguenti: sostituzione platine, sostituzione jaks, sostituzione uncino bordo, cambio aghi, eliminazione barrature verticali
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione dei telai rettilinei con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto smacchinato
- Addetto al rimaglio tradizionale a mano
- Addetto alla movimentazione e al carico dei filati, raccolta e cartellinatura sacche, distribuzione dello smacchinato (manualmente o in automatico)
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto
- Addetto al controllo taglie

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo)
- Addetto alla confezione di parti staccate tramite l'espletamento congiunto di almeno tre delle seguenti operazioni, ritenute di valore equivalente: preparazione ed attaccatura colli, ribattitura dei colli, preparazione e attaccatura di tasche, taschini e profilati, confezione degli orli, preparazione ed attaccatura dei polsi, attaccatura fodera al capo
- Ricamatori con programmazione della macchina
- Addetto alla stiratura a mano e alla pressatura e stiratura con macchine di ogni tipo su capo calato, su capo finito e/o accessori
- Addetto alle macchine rimagliatrici
- Addetto alla ripassatura e controllo del lavoro finito o nelle fasi intermedie

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alle cuciture di qualità (4 aghi/2 aghi)
- Addetto alla scelta in greggio o in tinto
- Addetto al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione
- Addetto alla preparazione bollini e codici a barre

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.***Esemplificazioni relative al 2° livello*****IMPIEGATI**

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: steno-dattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

OPERAI***Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Dipanatori, straccannatori, torcitori, roccatori, ribobinatori o spalatori
- Montapettini telai
- Ricamatori senza programmazione della macchina
- Faldatori a mano e a macchina del tessuto
- Segnatori
- Addetto alle operazioni semplici di taglio
- Addetto alla confezione
- Addetto alla raccolta ed alla distribuzione del lavoro
- Addetto al prefissaggio
- Addetto alle macchine automatiche di piegatura, imbustatura, scatolatura del prodotto finito con controllo finale
- Addetto all'attaccatura a mano dei bottoni
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (per i primi 18 mesi)
- Addetto alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (per i primi 18 mesi)

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alle cuciture normali e/o automatiche
- Addetto all'orlatura e alla finta cucitura
- Addetto alla stiratura a vapore: fissa il capo in greggio o in tinto, a seconda del ciclo produttivo
- Addetto alla raccolta e inscatolamento

- Addetto al carico e scarico forme di fissaggio
- Addetto al pattugliamento macchine di spilaratura, roccatura, incannaggio, torcitura
- Conduttori di macchine tubolari a uno o più cilindri ausiliari degli incannatoi
- Addetto al carico e scarico delle macchine per il prefissaggio
- Addetto alle macchine di testurizzazione e falsa torsione
- Addetto al controllo Down Stream o statistico di qualità
- Addetto alle macchine tingi-fissa
- Addetto ai telai rettilinei da elastici e Jacquard
- Addetto alle macchine rettilinee
- Montapettini
- Addetto alle operazioni di carico, infilatura e scarico delle macchine
- Addetto al carico delle cantre
- Addetto alle macchine da taglio
- Addetto al taglio manuale
- Addetto alle macchine da controllo o stiro in greggio
- Addetto agli armadi tintoriali, agli apparecchi ad impacco, rotativi e a tamburo, alle centrifughe e agli essiccatoi
- Addetto alla preparazione bagni
- Addetto all'asciugatura
- Addetto alla confezione, a mano o automatica, del prodotto finito effettuando un controllo formale (piegatura, imbustatura, sciolatura)
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (per i primi 18 mesi)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto (*per i primi 18 mesi*)

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle barche o armadi di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe, aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto al recupero filato a mano e a macchina

**DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI
PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA LANA,
DEL FELTRO TESSUTO, DEL FELTRO BATTUTTO
ED ARTICOLI DA CACCIA**

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Programmatore EDP
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: ferma restando l'appartenenza degli assistenti alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria della LANA

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI**IMPIEGATI**

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI***Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Aiuto assistente

OPERAI***Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla classificazione con selezione della lana succida
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni
- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi e accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi (regolatori telai)

Mansioni relative al comparto Apparecchio

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

3° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come “3° super”

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alla pesatura di coloranti anche con l’utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino

Mansioni relative al comparto Ritorcitura:

- Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all’inizio del tessimento
- Addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME “3° SUPER” È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all’inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all’esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi
- Addetto alle macchine di registrazione pesi
- Addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc. con relativi calcoli e annotazioni
- Addetto ai rilievi statistici

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Pettinatura
- Addetto al caricamento delle carde e alla gestione delle relative celle di stoccaggio

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura a pettine
- Addetto alla conduzione e messa a punto delle apparecchiature semiautomatiche per le levate ai filatoi
- Addetto al laboratorio controllo qualità

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo stracci e/o lana e degodronaggio con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura cardata compresi loro automatismi e accessori
- Addetto alla preparazione delle mischie con pesatura componenti e dosatura additivi

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alla conduzione del ciclo di stampa vigoreux con preparazione e pesatura coloranti e additivi
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Tintoria
- Addetto alle macchine di tintura in pezza

Mansioni relative al comparto Finissaggio:

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo pezze con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione di lavaggi a secco con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla conduzione di macchine bruciapelo con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione del ciclo completo di decatissaggio in autoclave
- Addetto alla conduzione di asciugatoi con responsabilità della dosatura degli additivi e appretti
- Addetto alla conduzione di cimatrici e/o garzatrici anche in linea con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla regolazione e registrazione macchine del ciclo Apparecchio
- Addetto alla stima dei difetti pezze

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla conduzione di imbozzimatrici con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo
- Addetto alla conduzione di macchine per agofeltratura con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla assegnazione e distribuzione filati
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Orditura e Tessitura compresi gli automatismi e gli accessori
- Addetto alla realizzazione di provini e/o campioni tessuti con relativi controlli e registrazione di macchina
- Addetto alla lettura e/o messa in carta disegni anche con l'uso di sistemi informatizzati
- Addetto alla conduzione degli orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alle macchine di tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alla stima dei difetti pezze in greggio

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come “2° super”

OPERAI

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle macchine lisciatrici con responsabilità di verifica e correzione bagno

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto al magazzino filati con compiti di alimentazione ai reparti di preparazione alla tessitura e tessitura e gestione dei ritorni di lavorazione

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME “2° SUPER” È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alle macchine di lavaggio di lane succide con o senza asciugatoio

- Addetto alle macchine centrifughe per estrazione dei grassi di lana
- Addetto alle macchine di pettinatura, lisciatura, intersecting, vuota vasi
- Addetto alle macchine converter e/o seydel
- Addetto alle macchine di carderia
- Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana succida e/o apritoi fiocco
- Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde
- Addetto alle operazioni di preparazione e riparazione pettini e spazzole con eventuale saldatura di parti

Mansioni relative al comparto Filatura a Pettine:

- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di mescolatura, ripettinatura, preparazione, filatura pettinata, roccatura, accoppiatura, ritorcitura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, riroccatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
- Addetto alle macchine di filoroccatura
- Addetto alle macchine converter e/o seydel
- Addetto alle macchine stirovap
- Addetto alle macchine di testurizzazione e/o elasticizzazione
- Addetto alle operazioni di rettifica e rivestimenti cilindri
- Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alle macchine di carbonizzo stracci e/o lana
- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e/o oliatura e operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di preparazione, mischia e di filatura cardata e "open end", accoppiatura, ritorcitura, roccatura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, ritoccatore e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
- Addetto alle macchine di filoroccatura
- Addetto alle macchine di carderia
- Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana
- Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde
- Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle macchine di essicazione, centrifugazione
- Addetto alle macchine di tintura matasse, tops, fiocco e rocche e/o stampa vigoreux
- Addetto alle macchine di tintura e vaporizzazione tessuti agofeltrati
- Addetto alle macchine intersectings, mélanges e/o lisciatrici
- Addetto alle operazioni ausiliarie di tintura e/o stampa
- Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue

Mansioni relative al comparto Ritorcitura:

- Addetto al vaporizzo, condizionamento, umidificazione, oliatura e/o operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di binatura, ritorcitura ed eventuale ritoccatore

Mansioni relative al comparto Finissaggio:

- Addetto alle macchine di carbonizzo pezze
- Addetto alle macchine di follatura e/o lavatura panni
- Addetto alle macchine di lavaggio a secco
- Addetto alle macchine bruciapelo
- Addetto alle macchine centrifughe, aspiratrici e asciugatoi

- Addetto alle macchine di arricciatura, rameuses, calandre, decatissaggio, vaporissaggio, alzatrici, spazzolatrici, fissatrici, presse, rosolatura
- Addetto alle macchine cimatrici e/o garzatrici
- Addetto alle operazioni ausiliarie di decatissaggio in autoclave
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto finito con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle operazioni di preparazione emulsioni, soluzioni, additivi, saponi
- Addetto alle operazioni di pinzatura, smacchiatura e debarratura
- Addetto alle operazioni di marcatura e segnatura difetti
- Addetto alle operazioni di cucitura, scucitura pezze
- Personale addetto alle operazioni di nastratura, orlatura, frangiatura, taglio panni e coperte e altre operazioni similari di finitura
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni tessuti e/o coperte
- Addetto ai lavaggi in largo o alle continue di preparazione alla tintoria
- Addetto al lavaggio in cesto
- Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue
- Addetto alle macchine apri pezza

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alle macchine per agofeltratura
- Addetto alle operazioni di annodatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di carico, scarico e/o pulizia del telaio
- Addetto alle macchine selettrici e/o porgifilo, alle orditrici e/o alle incorsatrici
- Addetto alle operazioni di incollaggio e imbozzimatura
- Addetto alle operazioni di preparazione di licciate e pettini e/o alle armature di tessitura e lavori similari
- Addetto alle operazioni di scaricamento degli orditoi con svolgimento ordito e incannatura
- Addetto alle operazioni di incorsatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto greggio con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle macchine per la divisione e/o assemblaggio del filato a servizio del reparto (rirocatura)
- Addetto al disassemblaggio licci e/o pulizia maglie lamelle
- Addetto alle macchine di tessitura (*per i primi 18 mesi*)

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto alla manovalanza

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi

- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del FELTRO TESSUTO

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino

Mansioni relative al comparto Filatura Cardata:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo di filatura cardata e semipettinata
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le cardè compresa la sostituzione delle guarnizioni

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto

Apparecchio:

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

Agofeltratura:

- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

ESEMPLIFICAZIONI**Follatura:**

- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti

Tessitura:

- Addetto alla conduzione di qualsiasi tipo di telaio
- Addetto alle macchine di tessitura (*dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello*)

Rammendatura e Giuntura:

- Addetto a qualsiasi operazione di rammendo con autonoma capacità di ricostruire porzioni complete di tessuto e di giuntura a mano e/o a macchina e/o a clipper con grado di competenza che consenta di iniziare autonomamente la lavorazione

2° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI**Rammendatura e Giuntura:**

- Rammendatura (personale che esegue tutti i lavori di rammendatura di feltri e di essiccatori cotone)
- Giuntura (personale che esegue tutti i lavori di giuntura di feltri e di essiccatori cotone)

Tessitura:

- Addetto alle macchine di tessitura (*per i primi 18 mesi*)

Nota: Per tutti gli altri dipendenti non addetti alle prestazioni sopra richiamate, dovrà essere applicata, in relazione alle mansioni singolarmente svolte, la classificazione e relativo trattamento salariale previsto per il personale addetto all'industria della lana.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del FELTRO BATTUTTO**4° LIVELLO****DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

3° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi,

che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

ESEMPLIFICAZIONI

Feltro battuto:

- Addetto alla composizione di dischi filtri e tubi (dipendenti con diretta responsabilità circa le dimensioni e la compattezza del manufatto)
- Follatura (personale con la responsabilità del gruppo di folloni)
- Tornitura di dischi (personale in grado di effettuare la sagomatura)

Feltro sintetico:

- Quadrista C.T.E. e servizi
- Primo operatore conduttore trattamento acque
- Addetto preparazione coloranti e additivi
- Conduttore ciclo tintura
- Conduttore linea impregnazione ed estrazione
- Addetto taglio
- Quadrista recupero solventi
- Conduttore ciclo polimero

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI

Feltro battuto:

- Spazzatura e pulitura carde (personale anche con mansioni di registrazione)
- Personale macchinista alla valadora
- Personale macchinista al macchinone
- Follatura (personale responsabile di macchina)
- Personale macchinista alle feltratrici
- Personale macchinista responsabile degli essiccatoi
- Tornitura di dischi
- Rifinitura feltri di lana e di pelo (personale responsabile delle macchine rameuses, calandre, presse, cimatrici)
- Personale addetto alla turbinatura
- Sovrapposizione veli dischi e tranciatura dischi (personale con almeno 12 mesi di anzianità *nel reparto*)

Feltro sintetico

- Operatore ciclo vapore
- Operatore servizi
- Operatore trattamento acque
- Operatore preparazione additivi e analisi
- Operatore preparazione greggio
- Operatore stoccaggio greggio e prodotto finito
- Operatore finissaggio

- Operatore settaggio
- Operatore confezionamento prodotto finito
- Addetto preparazione soluzioni
- Operatore linea impregnazione collante
- Operatore linea estrazione componente di base fibra
- Operatore molatura
- Operatore agugliatura
- Operatore esterno recupero solventi
- Operatore polimero e analisi

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

- Addetto ai lavori di follatura, acidatura, apparecchiatura
- Addetto ai lavori di cardatura
- Spazzatura e pulitura carde (personale senza mansioni di registrazione)
- Addetto ai lavori di pressatura
- Addetto ai lavori di ramatura
- Addetto ai lavori di tintoria
- Addetto ai lavori di tranciatura
- Addetto alla rifilatura al tavolo

Nota: Per tutto il personale ausiliario dovrà essere fatto riferimento all'inquadramento e alla retribuzione stabilite per lo stesso personale ausiliario appartenente all'industria della lana.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria degli articoli da CACCIA

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Personale in servizio presso le aziende che alla data del presente contratto abbia almeno 12 mesi di anzianità e sia idoneo a tutti i lavori del reparto

Nota: Tutto il personale operaio di prima assunzione per le mansioni e prestazioni lavorative sopra elencate al 2° livello e fino a una anzianità di 12 mesi sarà retribuito con la paga mensile contrattuale di cui alla corrispettiva Nota inserita nella tabella salariale.

CHIARIMENTO A VERBALE - Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento – nell’ambito del presente contratto – alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL’INDUSTRIA DELLA TESSITURA DELLA SETA E DELLE FIBRE ARTIFICIALI E SINTETICHE**5° LIVELLO****DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l’attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un’esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI**IMPIEGATI**

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Responsabile amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all’ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l’esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Programmatore EDP
- Coordinatore dell’applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

INTERMEDI

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: ferma restando l’appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di pari livello

OPERAI

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

4° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

- Aiuto capo squadra area manutenzione

OPERAI

- Aiuto assistente (si intendono i lavoratori che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono mansioni di carattere superiore a quelle del caricatelaio)
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- Tessitura a mano

3° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

- Addetto alla annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio

L'ELENCAZIONE DELLA MANSIONE IDENTIFICATA COME "3° SUPER" È TASSATIVA.**IMPIEGATI*****Esemplificazioni relative al 3° livello***

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali
- Cronometrista non analista

OPERAI

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)
- Caricatelai che oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Addetto a mansioni discontinue: autisti non addetti al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alla incorsatura automatica a ciclo completo
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura, preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento
- Tessitura di velluti operati o a bacchetta
- Tessitura di tessuti tecnici speciali
- Tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Esecuzione messincarta
- Cimatura
- Imbozzimatura
- Ripassatura pettini

2° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

L'ELENCAZIONE DELLA MANSIONE IDENTIFICATA COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: steno-dattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

OPERAI

- Caricatelai: addetto a normali operazioni, secondo parametri predefiniti di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza
- Addetto all'incorsatura semiautomatica
- Addetto alla movimentazione dei carichi
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Infermiere generico
- Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Battitura disegni Jacquard e ricopiatura disegni
- Montatura di disegni nella macchina
- Aiuto imbozzimatura
- Lettura disegni a lisage ed a matrice
- Provinatura e controllo titoli
- Battitura disegni per ratières con mansioni esclusive
- Pulitura pettini
- Orditura
- Rimettaggio
- Preparazione e ripassatura remisse di cotone
- Intorcitura
- Tessitura (*per i primi 18 mesi*)

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici

- Addetto a mansioni di manovalanza
- Campionatura (*)
- Introduzione catene macchine incollaggio (*)
- Eguagliatura di montature con mansioni esclusive (*)
- Incannatura (*)
- Spolatura (*)
- Preparazione remisse metalliche (*)
- Porgitura (*)
- Resubbiatura nello stabilimento (*)
- Posa delle lamelle (*)
- Marcatura pezze (*)
- Caricacantre (*)
- Legatura e incarto pezze

(*) I lavoratori addetti alle mansioni contrassegnate con asterisco passeranno nel livello superiore (2°) dopo nove mesi di permanenza al 1°.

CHIARIMENTO A VERBALE - Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento – nell'ambito del presente contratto – alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

PRECISAZIONI SU ALCUNE PRESTAZIONI LAVORATIVE E MANSIONI

Tessitura tessuti tecnici speciali - Riguarda la tessitura a mano ed a macchina di tessuti tecnici speciali di particolare difficoltà produttiva svolta in modo continuativo.

Esecuzione messincarta - Riguarda il personale che, non essendo disegnatore, esegue la punteggiatura, il contorno e la riempitura con colori, del disegno già predisposto da disegnatori.

Cimatura - Riguarda il personale addetto alla condotta della macchina cimatrice con effettiva responsabilità per il funzionamento della macchina stessa ed alla affilatura dei cilindri.

Conduttori carrelli - Riguarda il personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore – lavoro fisso - addetto a mezzi per l'uso dei quali è richiesta, o non richiesta, la patente prevista dal codice della strada.

Fuochisti - Conduttori di generatori a vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di I, oppure II grado generale o particolare. Per i conduttori di generatori di vapore il tempo impiegato alla messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie entra a tutti gli effetti nel computo dell'orario di lavoro.

Ausiliari specializzati - Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo esemplificativo: pettinista (fabbricatore pettini), attrezzisti, tornitori, fresatori, modellisti, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori, autogeni ed elettricisti con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampa, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami, elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, conduttori di forni a cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere, compositore tipografo.

Ausiliari qualificati - Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo: tornitori, fresatori, aggiustatori

meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, verniciatori, muratori, ferraioli, turbini, idraulici, quadristi non elettricisti, caldaiaisti, piombisti, ecc.

Aiutanti degli ausiliari - Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non occasionali, di aiuto agli ausiliari qualificati o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificativo: aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL COTONE, DEL LINO E DELLE FIBRE AFFINI

PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA TINTORIA, STAMPERIA E FINITURA TESSILE PER CONTO PROPRIO E PER CONTO TERZI

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Programmatore EDP
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

Mansioni relative al comparto Nobilitazione

- Ricettista di tintoria che determina la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di tintura, dispone per la correzione, corregge ed approva i colori con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)
- Ricettista di stampa che determina la ricetta passando indifferentemente dall'uno all'altro tessuto con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di stampa, dispone per la correzione, corregge ed approva i colori con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)

- Addetto manutenzione macchine ink jet
- Dispositore/stampatore
- Dispositore inkjet che opera su programma “CAD” e prepara il disegno per il caricamento in macchina.

INTERMEDI

- Capo magazzino
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente tessile (ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello)
- Capo macchina stampanti inkjet che opera indistintamente sulle macchie da stampa inkjet presenti in azienda, con conoscenza delle fasi da stampa e dei tessuti, funzione di coordinamento in caso assenza del responsabile di sala, capacità formativa nei confronti degli addetti stampa inkjet.

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Stampa

- Capo macchina da stampa che opera indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:
 - a. preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione
 - b. ripristino delle racle
- Capo macchina stampanti inkjet che opera indistintamente sulle macchie da stampa inkjet presenti in azienda, con conoscenza delle fasi di stampa e dei tessuti

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri in rame con rilevazione del disegno tramite elaboratore elettronico e incisione per mezzo di pantografo elettronico

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori

- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

- Aiuto capo squadra area manutenzione

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti

- Aiuto assistente tessile
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochista patentato
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Mansioni relative al comparto Filatura

- Personale addetto a tutte le operazioni di manutenzione e riparazione delle carde: pulizia, smontaggio, rettifica e sostituzione delle guarnizioni, rimessa in moto, ecc.

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Tessitore a mano
- Addetto registrazione e regolazione centralina lancio telai con responsabilità dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Tintoria

- Capo macchina di tintoria in continuo
- Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore

Stampa

- Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori
- Conduttore di macchine inkjet con conoscenza base dei tessuti ed autonomia operativa.

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri con procedimento laser

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI**Mansioni relative al comparto Filatura:**

- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc., sul cotone sodo

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Meccanico di reparto, addetto tenters rocchetti

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura dei tessuti in greggio o in fino

Mansioni relative al comparto Nobilitazione e Stampa:

- Addetto all'impianto di depurazione delle acque, che effettua i controlli e le relative correzioni
- Conduttore macchine inkjet in fase di formazione (3- 12 mesi) senza conoscenza dei tessuti e/o senza autonomia operativa

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3ª SUPER" È TASSATIVA.***Esemplificazioni relative al 3° livello*****IMPIEGATI**

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI**Mansioni relative a tutti i comparti:**

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., sul prodotto finito o su semilavorati
- Personale addetto ai servizi di manutenzione (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Capo squadra di pulizia delle macchine

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla fresatura cilindri per la filatura a umido
- Conduttore per le macchine di candeggio
- Conduttore delle macchine per tintura

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Conduttore dell'imbozzimatrice e cucinatore di bozzima
- Addetto all'orditura che sviluppa i calcoli di portata e/o opera continuativamente su orditi contenenti note di colore
- Addetto all'incorsatura automatica a ciclo completo
- Addetto all'annodatura (*dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello*)
- Tessitore (*dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello*)
- Caricatelajo che, oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti, effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura (anche con l'uso di strumenti informatici), preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento
- Conduttore di cimatrice
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

Mansioni relative al comparto Velluto:

- Tessitore di velluti operati e quadrettati (*dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello*)
- Tessitore di velluti di ordito o lisci (*dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello*)
- Addetto al taglio del velluto liscio con affilatura dei coltelli
- Conduttore di macchine di stabilizzazione dimensionale del velluto
- Conduttore di cimatrici per tessuti a pelo o operati, che esegue la regolazione, taratura e affilatura dei cilindri

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto:**Preparazione**

- Conduttore di macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciapelo, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Conduttore di macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Conduttore di macchine per la stampa a tavolo di tessuti (produzione e campionatura)
- Aiuto capo macchina di stampa, piana e rotativa, a più colori

Finissaggio

- Conduttore di macchine per il finissaggio (rameuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Conduttore di macchine per operazioni complementari ed accessorie della tintoria e stampa (vaporizzo, lavaggio, asciugatura, in corda e in largo, continuo e discontinuo, ecc.)
- Ordinatore di quadri e cilindri da stampa in magazzino

Preparazione dei colori e ausiliari

- Addetto alla cucina colori e/o ausiliari e/o prodotti di finissaggio (impianto automatizzato e manuale)
- Campionatore e provinatori di colori

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ghieratura dei cilindri
- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ritocco dei quadri
- Addetto all'impressione, spoglio, provinatura e correzione dei quadri
- Addetto al ritocco di quadri e cilindri

Controllo qualità

- Verificatore di pezzi al tavolo di spedizione o comunque per l'ultimo controllo
- Addetto al ritocco di pezzi stampate

2° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI***Mansioni relative al comparto Filatura:***

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie, con funzioni di controllo della rispondenza delle indicazioni qualitative ricevute
- Addetto alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche o delle matasse
- Addetto a una delle mansioni del ciclo di filatura esemplificate al secondo livello, chiamato continuativamente a collaborare alla formazione tecnico pratica di altro personale

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura, pallettizzazione del filato, che effettua anche la pesatura e/o il controllo visivo dell'uniformità del colore

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Meccanico di reparto, addetto tenters tubetti

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla cernita a mano dei fili, in preparazione alla incorsatura / annodatura
- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

Mansioni relative al comparto Nobilitazione:

- Addetto alla spalmatura di tessuti
- Addetto alla calandra con più di 5 cilindri
- Addetto al mercerizzo con prelavaggio (bagnato su bagnato)

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)

- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/Receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti
- Addetto all'imbballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanico, elettricista, saldatore, tornitore, fresatore, lattoniere, falegname, idraulico, attrezzista, muratore)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorino
- Portinaio, guardiano, usciere
- Infermiere generico

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie
- Addetto alle macchine di apertura e cardatura
- Addetto agli stiratoi
- Addetto alla preparazione pettinatura
- Addetto alla pettinatura
- Addetto ai banchi a fusi
- Addetto ai filatoi
- Addetto ai filatoi a rotore o turbina
- Addetto alle roccatrici
- Addetto alle filoroccatrici
- Addetto alle macchine condizionatrici filati, che effettua anche l'inserimento e il ritiro del semilavorato
- Addetto all'aspatura
- Addetto alla binatura
- Addetto alla ritorcitura ad anello
- Addetto alla ritorcitura a doppia torsione
- Addetto alla ri-roccatura
- Addetto alla gasatura
- Addetto alle dipanatrici matasse
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati
- Addetto alle vaporizzatrici
- Addetto alle binatrici per elastomero ricoperto
- Addetto alla ritorcitura doppia torsione con elastomero ricoperto
- Addetto alle binatrici per elastomero nudo
- Addetto ai torcitoi per elastomero nudo
- Addetto ai filatoi per la produzione di filati Core Spun
- Addetto ripasso fusi e rocche Core Spun e Core Twist con o senza lampada di Wood
- Addetto alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione delle rocche o delle matasse

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla pulizia delle macchine che effettua anche il montaggio e lo smontaggio delle parti da pulire
- Addetto alla mischia
- Addetto al carico / scarico macchina imballo automatico

- Addetto alle carde
- Addetto alla pettinatura
- Addetto alla ri-pettinatura
- Addetto agli stiratoi
- Addetto agli stiroriunitori
- Addetto al banco a fusi
- Addetto alle macchine per candeggio
- Addetto alle macchine per tintura
- Filatore a umido
- Filatore a secco
- Addetto alle roccatrici / ri-roccatrici
- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura e pallettizzazione del filato
- Addetto al carico e scarico dell'essiccatoio

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (*dopo i primi 12 mesi di permanenza al primo livello*)
- Conduttore di macchine automatiche per rocchetti, tubetti, gomitoli, matasse, ecc.
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla cucinatura di bozzima
- Addetto all'imbozzimatrice
- Addetto carica cantre
- Addetto all'orditura
- Addetto porgifili all'incorsatura
- Addetto all'incorsatura semiautomatica
- Addetto all'annodatura (*per i primi 18 mesi*)
- Addetto dispensa rocche di trama
- Tessitore (*per i primi 18 mesi*)
- Caricatelao: addetto alle normali operazioni, secondo parametri predefiniti, di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza
- Addetto alla arrotolatura, faldatura, piegatura, doppiatura, misurazione del tessuto
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Addetto alla confezione delle pezze (incellofanatura, legatura, marcatura, applicazione etichette, imballaggio, ecc.)
- Addetto ai servizi ausiliari di reparto (levapezze, oliatura, pulizia telai, manutenzione pettini, preparazione licci, ecc.)
- Addetto alle macchine di finissaggio (es.: cimatrice, spazzolatrice, ecc.)
- Addetto alla preparazione di campioni
- Addetto alla roccatura
- Addetto alla foratura e doppiaggio cartoni per disegni ratiere
- Addetto alla confezione di articoli di biancheria per la casa (cucitura, orlatura, ecc.)
- Addetto alla incellofanatura, inscatolatura, imballaggio, applicazione etichette, ecc., di articoli di biancheria per la casa

Mansioni relative al comparto Velluto:

- Addetto al carico / scarico della macchina per il taglio dei velluti
- Addetto alla piegatura, faldatura, misurazione dei velluti, a mano e a macchina

- Addetto alla tagliatura del velluto liscio con cucitura della pezza
- Addetto alla tagliatura del velluto a coste con cucitura della pezza
- Addetto alla cimatura di tessuti piani e velluto
- Tessitore di velluti in genere (*per i primi 18 mesi*)
- Addetto alle macchine di finissaggio in genere dei velluti: cardatura, spazzolatura, cimatura, vaporizzo, polimerizzazione, ecc.

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (*dopo i primi 12 mesi di permanenza al primo livello*)
- Addetto alle carde
- Addetto alle macchine per materiale idrofilo e cotone
- Addetto ai battitoi
- Addetto agli essiccatoi, compreso il carico e scarico
- Addetto alla lavorazione delle garze
- Addetto alla lavorazione del materiale da sutura
- Addetto alla cucitura
- Addetto alla taglierina

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto:

Preparazione

- Addetto alle macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciapelo, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Addetto alle macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Addetto al rifornimento e riattrezzaggio delle macchine da stampa piana, rotativa, tavolo (lavaggio quadri, rifornimento colori, stesura pezze, ecc.)

Finissaggio

- Addetto alle macchine per il finissaggio (rameuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Addetto alle operazioni accessorie e complementari alla tintoria e alla stampa (stendaggio, roccatura, incannatura, ecc.)

Servizi alla produzione

- Addetto ai servizi di produzione (cucitura pezze, lava gamelle, arrotolatura, montaggio dei quadri o dei cilindri, ecc.)
- Addetto alle movimentazioni interne (es: trasporto quadri e cilindri)
- Addetto alla preparazione e all'archivio del campionario e dei disegni

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto alla preparazione del telaio del quadro o del cilindro
- Addetto alla tracciatura al pantografo

Laboratorio

- Aiuto di laboratorio

1° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI**OPERAI*****Mansioni relative a tutti i comparti:***

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto ai servizi ausiliari alla produzione (es.: distribuzione e pulizia tubetti, distribuzione spole, ritiro e cernita dei cascami, ecc.)
- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (*per i primi 12 mesi*)

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (*per i primi 12 mesi*)

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.*

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento – nell'ambito del presente contratto – alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

**DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE
ESERCENTI LA FOTOINCISIONE DI QUADRI E CILINDRI PER LA STAMPA TESSILE**

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

IMPIEGATI con mansioni, per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

INTERMEDI che svolgono le mansioni di:

- Caporeparto: intesi coloro che hanno poteri decisionali e responsabilità del lavoro e che guidino il reparto con apporto di competenza tecnico-pratica.
- Disegnatori-Lucidisti ed Elaboratori dei disegni a CAD intesi coloro che realizzano lucidi manuali o elaborazioni di disegni con sistemi informatici; elaborazioni che consentono l'incisione di quadri o cilindri oppure la tampa digitale direttamente su tessuto. La realizzazione di tali supporti relativamente a disegni di ogni e qualsiasi tipo di difficoltà.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

IMPIEGATI che svolgono mansioni esecutive, nel rispetto delle direttive ricevute e che richiedono una generica preparazione professionale od una specifica esperienza e competenza.

ESEMPLIFICAZIONI:

- Operatore contabile
- Addetto controllo fidi Clienti
- Addetto fatturazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Operatore su elaboratori o macchine contabili elettroniche

INTERMEDI LUCIDISTI e INTERMEDI RAPPORTISTI ed ELABORATORI DI DISEGNI A CAD intesi per Lucidisti ed Elaboratori dei disegni a CAD coloro che eseguono Lucidi o elaborazioni di ogni e qualsiasi tipo e grado di difficoltà, ed intesi per Rapportisti, coloro che eseguono la messa a rapporto dello schizzo o del disegno originale, rappresentante qualsiasi tipo o grado di difficoltà.

OPERAI addetti a mansioni che richiedono interventi di particolare complessità e/o variabilità, effettuati con autonomia operativa ai fini dei risultati qualitativi richiesti, comportanti conoscenza delle macchine e/o del processo operativo e/o del materiale.

Appartengono altresì a questa categoria, gli operai addetti a compiti di particolare delicatezza e difficoltà che richiedono l'applicazione di specifiche tecniche produttive e conoscenze del materiale trattato.

ESEMPLIFICAZIONI:

- Operai Specializzati, responsabili alla lavorazione di impressione, rapportatura, provinatura, ritocco dei cilindri e dei quadri per stampa.
- Addetti al funzionamento e controllo delle macchine per la stampa digitale.

3° LIVELLO**Appartengono a questo livello:**

IMPIEGATI che nel rispetto di procedure prestabilite compiono operazioni che richiedono conoscenze eventualmente acquisibili in seguito a frequenza di corsi specifici od a pratica d'ufficio.

ESEMPLIFICAZIONI:

- Stenodattilografo
- Addetto a mansioni semplici di segreteria
- Addetto controllo fatture
- Addetto controllo documenti contabili, relativi al movimento di materiali
- Addetto alla perforazione e/o verifica schede
- Centralinista
- Addetto registrazione dati.

OPERAI addetti a mansioni che richiedono interventi di normale complessità e/o variabilità, effettuati con una relativa discrezione operativa, comportanti conoscenze delle macchine e/o del materiale.

Gli operai che svolgono mansioni di una certa delicatezza e precisione comportanti l'applicazione di determinate metodologie.

Gli operai addetti a mansioni che richiedono interventi di relativa complessità che possono essere eseguiti dopo adeguata esperienza di lavoro. Gli operai che svolgono lavori anche senza utilizzo di macchine, che richiedono una relativa abilità acquisibile con adeguata capacità.

ESEMPLIFICAZIONI:

- Addetto alla gelatinatura
- Addetto allo sviluppo e spoglio di cilindri e quadri

- Addetto alla verniciatura
- Autista
- Coloro che svolgono mansioni di coadiuvatore alle lavorazioni di: impressione, rapportatura, provinatura, ritocco di cilindri e quadri.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

OPERAI QUALIFICATI LUCIDISTI ed ELABORATORI A CAD in possesso di diploma di Scuola Superiore di indirizzo artistico o tecnico o di diploma conseguito per aver frequentato corsi preparatori all'utilizzo di programmi informatici specifici per il disegno tessile.

La permanenza in questo livello è di due anni.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

OPERAI addetti ad operazioni di manovalanza e pulizia, anche se per l'applicazione delle dette, vengono utilizzati appositi attrezzi.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, gli operai di prima assunzione nel settore, addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI:

- Personale di prima assunzione nel settore, per i primi 12 mesi
- Personale di manovalanza e pulizie

DEFINIZIONE JOLLY

Si richiama integralmente quanto stabilito all'art. 90 del presente contratto.

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA DEI RETIFICI DA PESCA

Declaratorie: esemplificazioni

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite un consistente periodo di pratica lavorativa e/o specifici corsi professionali.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica e che svolgono mansioni che per loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla conduzione ed ai risultati di lavorazione.

a) Esemplificazioni relative al personale impiegatizio:

- operatore contabile;
- addetto controllo fidi clienti;
- addetto fatturazione;
- addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe;
- operatore su elaboratori o macchine contabili;
- cronometrista non analista;

- addetto agli acquisti di parti staccate dei materiali necessari all'allestimento della rete da pesca da "armare successivamente";
- addetto a pratiche doganali e valutarie;
- addetto alla vendita con competenze sul prodotto con ampia autonomia nella fissazione del prezzo.

b) Esemplicazioni relative al personale intermedio:

- intermedi appartenenti all'ex categoria C (esempio: aiuto capo squadra area di manutenzione).

c) Esemplicazioni relative al personale operaio:

- personale addetto alla costruzione di nuovi disegni telai a catena;
- specialisti in elettronica addetti alla ripartizione e manutenzione dei circuiti elettronici;
- meccanico provetto che interviene sugli impianti e macchinari per la regolazione, messa a punto e manutenzione;
- meccanico responsabile della messa a punto dei telai e macchinari vari;
- coordinatore di squadra per la preparazione dei prodotti;
- coordinatore di squadra per allestire i materiali di base (rete, cavi, calamenti, ecc.), in una rete da pesca completa.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano con compiti complessi e che interessano più settori fra loro in coerenza organizzativa inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un elevato grado di conoscenza, dei prodotti ittici, delle forme di conservazione, delle macchine, dei materiali nonché dei procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

A) Esemplicazioni relative al personale impiegatizio:

- addetto a controllo fatture unitamente a mansioni complesse di segreteria;
- addetto alle registrazioni dei dati contabili se correlati ai movimenti bancari in entrata o in uscita (controllo bonifici-predisposizione bonifici), utilizzando la tecnologia informatica.

B) Esemplicazioni relative al personale operaio:

- elettricisti che operano utilizzando schemi e disegni;
- autotrenisti;
- preparatore con conoscenza specifica dei concetti di qualità e definizione/maturazione dei prodotti connessi alla pesca;
- sommozzatore;
- addetto al controllo qualità visiva dei prodotti ed organizzatore dello stoccaggio.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con compiti complessi o di precisione, anche se inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un grado di conoscenza nelle macchine, materiali e/o procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

A) Esemplicazioni relative al personale impiegatizio:

- stenodattilografa;
- addetto a mansioni semplici di segreteria;
- addetto a controllo fatture;
- addetto controllo contabili relativi al movimento dei materiali;
- addetto alla perforazione e/o verifiche schede;
- centralinista;

- addetto registrazioni dati;
- preparatore di commissioni-acquisitore di ordine telefonico;
- pratico di laboratorio di analisi.

B) Esempificazioni relative al personale operaio:

- aiuti meccanici regolatori telai e macchinari vari;
- conduttori caldaia a vapore;
- elettricisti che aiutano gli addetti richiamati al livello superiore;
- misuratori e controllisti;
- autisti addetti trasporti merci/autovetture/motofurgone;
- sommozzatore;
- conducente di motobarca con patente nautica.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti predefiniti con fasi che richiedono interventi di media complessità, che comportano conoscenze di materiali, macchine e procedimenti tecnico-amministrativi acquisibili con un idoneo periodo di esperienza e/o con un corso professionale apposito.

A) Esempificazioni relative al personale operaio:

- macchinisti;
- rammendatori;
- bobinatori;
- infilatori;
- cordatori, torcitori, ecc.;
- addetti allo stiraggio-finissaggio, addetti alla tintura;
- discontinui (guardiani-portinai);
- addetto al controllo, alla verifica dei prodotti e alle disposizioni dei carichi nelle celle frigorifere.

1° LIVELLO

Vi appartengono i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono, inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Capitolo VIII

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA COTONIERA

Stampatori a macchina

La normale retribuzione mensile degli stampatori a cilindro o a rulli, nel caso di assenza per malattia, verrà corrisposta per i primi tre giorni di assenza nella misura di due terzi, mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 94 del presente contratto.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto.

Coadiutori di assistenti di filatura

Le parti si danno atto che a favore dei coadiutori di assistenti di filatura continuano ad essere applicate le seguenti norme di miglior favore già previste nei loro confronti dal contratto nazionale di lavoro 17 aprile 1935.

Malattia: per i primi tre giorni di assenza la ditta corrisponderà i due terzi della normale retribuzione, mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 94 del presente contratto.

Infortunio: troverà applicazione la normativa di cui all'art. 61 del presente contratto.

Preavviso: il periodo di preavviso nei casi di licenziamento o di dimissioni è stabilito in un mese.

Trattamento di fine rapporto: la misura del TFR per l'anzianità maturata dopo il 1° giugno 1982 è stabilita in 11,10/30 per lo scaglione dal 1° al 4° anno; successivamente valgono le quote annue di cui alla Norma transitoria n. 2 dell'allegato F "Calcolo del TFR per gli operai fino al 31 dicembre 1988" e all'art. 78 del presente contratto.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto.

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA DELLA TINTORIA, STAMPERIA E FINITURA TESSILE PER CONTO PROPRIO E PER CONTO TERZI

FINIMENTO COTONIERO

Stampatori a macchina

La normale retribuzione mensile degli stampatori a cilindri o a rulli, nel caso di assenza per malattia, verrà corrisposta per i primi tre giorni di assenza nella misura dei due terzi mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 94 del presente contratto.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

FINIMENTO SERICO

Norme particolari per gli operai superspecializzati

Reparti tintoria e purga

- Ricettisti. Si intendono i coloristi che compongono le ricette di tintura dei vari colori col sistema della percentuale metrica servendosi anche dell'ausilio di cartelle colori e ricette prestabilite

Reparti stampa

- Titolare o conduttore di macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro, a più colori.

Reparti fotoincisione - incisione

- Incisori di qualsiasi disegno su molette a mano o a macchinetta
- Incisori su placche di metallo di qualsiasi disegno
- Molettatori su cilindri di rame o di acciaio di qualsiasi disegno
- Rilevatori da qualunque moletta
- Pantografisti responsabili della messa a punto dei pantografi e della corrosione dei cilindri

Viene applicata la norma che segue:

1) Trattamento per malattia e infortunio - In caso di assenza dovuta a malattia e infortunio, sarà corrisposta un'integrazione dell'indennità riconosciuta dagli istituti assicuratori fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta normale, dal 1° al 180° giorno. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

2) Trattamento di fine rapporto - Il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto nella misura di 18/30 per ogni anno di servizio compiuto fino a 18 anni di anzianità. Successivamente valgono le quote annue di cui all'art. 78 del presente contratto.

Le anzianità precedentemente maturate saranno liquidate in base alle disposizioni prescritte dall'art. 78 - Trattamento di fine rapporto.

3) Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Trattamento "disegnatori - disegnatori lucidisti e fotografi"

Ai "disegnatori", "disegnatori lucidisti" e "fotografi", dei reparti fotoincisione, viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 3° livello, con retribuzione mensile pari alla media fra le retribuzioni in vigore per gli impiegati di 5° e 3° livello.

Per "disegnatori" e "disegnatori lucidisti" si intendono coloro che con provata esperienza eseguono disegni, schizzi, messe a rapporto, coloritura, lucidi di qualsiasi genere, nonché creano disegni di semplice natura.

Per "fotografi" si intendono gli specializzati nella produzione fotografica di disegni e di lucidi aventi provata esperienza in tutte le manipolazioni di sviluppo, fissaggio e stampa delle fotografie.

Ai "lucidisti" viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 2° livello.

Per "lucidisti" si intendono coloro che eseguono lucidi di qualsiasi difficoltà e natura.

Per "disegnatori di incisione" si intendono coloro che dopo un adeguato periodo di addestramento come decalculatori, con provata esperienza eseguono decalchi per pantografo atti a impressionare molette, messe a rapporto, nonché creano disegni di semplice natura a completamento del disegno principale.

Ai "disegnatori" viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 3° livello con retribuzione mensile pari alla media tra la retribuzione in vigore per gli impiegati di 5° e 3° livello.

Integrazione salariale per il finimento serico

Le aziende del finimento serico dovranno corrispondere, in aggiunta ai minimi contrattuali, l'integrazione salariale con le misure in atto al 30 giugno 1983, e cioè:

Livelli	Euro
7°	14,25
6°	12,39
5°	11,68
4°	10,01
3°	9,39
2°	8,80
1°	8,06

Premio di produzione per il finimento serico

A far data dal 1° aprile 2000, il premio di produzione del finimento serico di cui all'accordo del 18 novembre 1983, recepito al capitolo VIII, Norme specifiche di comparto, del CCNL 1995 è stato congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 31 marzo 2000 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tale premio nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Livelli	Importo annuo
	Euro
8°	1.311,80
7°	1.265,32
6°	1.123,29
5°	1.025,68
4°	912,06
3°	848,02
2°	778,82
1°	670,88

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi dodici mesi	Nessun importo
Dal 13° al 18° mese	20%
Dal 19° al 24° mese	40%
Dal 25° al 30° mese	60%
Dal 31° al 36° mese	80%
Dal 37° mese	100%

Le modalità di calcolo del suddetto premio sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato accordo del 18 novembre 1983.

In considerazione delle particolari connotazioni del presente premio di produzione serico, le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale convengono sull'opportunità di conferire alle rispettive rappresentanze imprenditoriali e sindacali provinciali di Como la facoltà di assumere ogni iniziativa negoziale ritenuta idonea.

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA LANIERA

PREMIO DI PRODUZIONE

L'istituto del premio di produzione non è disciplinato dal presente contratto.

Sono fatte salve le situazioni aziendali in atto in applicazione di quanto previsto dal Protocollo D del C.C.N.L. 17 giugno 1979

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA SERICA

PREMIO DI PRODUZIONE

A far data dal 1° aprile 2000, il premio di produzione serico di cui all'accordo del 18 novembre 1983, recepito al capitolo VIII, Norme specifiche di comparto, del CCNL 1995 è stato congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 31 marzo 2000 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tale premio nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Livelli	Importo annuo
	Euro
8°	1.311,80
7°	1.265,32
6°	1.123,29
5°	1.025,68
4°	912,06
3°	848,02
2°	778,82
1°	670,88

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi dodici mesi	Nessun importo
Dal 13° al 18° mese	20%
Dal 19° al 24° mese	40%
Dal 25° al 30° mese	60%
Dal 31° al 36° mese	80%
Dal 37° mese	100%

Le modalità di calcolo del suddetto premio sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato accordo del 18 novembre 1983.

In considerazione delle particolari connotazioni del presente premio di produzione serico, le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale convengono sull'opportunità di conferire alle rispettive rappresentanze imprenditoriali e sindacali provinciali di Como la facoltà di assumere ogni iniziativa negoziale ritenuta idonea.

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE ESERCENTI LA FOTOINCISIONE DI QUADRI E CILINDRI PER LA STAMPA TESSILE

PREMESSA

Con decorrenza dal 21 maggio 2010 ai dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile si applica integralmente il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fatte salve le integrazioni e le norme specifiche di comparto di seguito indicate.

Pertanto con decorrenza dalla data di cui sopra il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile del 6 febbraio 2009 non trova più applicazione.

Per la parte economica sia applica integralmente il Capitolo VI del presente contratto, ad eccezione della tabella ERN di seguito riportata:

Tabella E.R.N. fino al 31 marzo 2024

Livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN da aprile 2022	ERN da gennaio 2023	ERN da aprile 2023
6	1.945,28 €	1.967,68 €	1.995,68 €	2.025,92 €
5	1.821,98 €	1.842,98 €	1.869,23 €	1.897,58 €
4	1.668,39 €	1.688,39 €	1.713,39 €	1.740,39 €
3	1.555,15 €	1.574,35 €	1.598,35 €	1.624,27 €
2	1.450,76 €	1.468,96 €	1.491,71 €	1.516,28 €
1	1.295,17 €	1.309,57 €	1.327,57 €	1.347,01 €

Premio di produzione

A far data dal 1° luglio 2004, il premio di produzione di cui all'accordo del 9 gennaio 1984 è congelato in cifra fissa nel valore individuale aziendale corrisposto alla data del 30 giugno 2004 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tali premi nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Livello	Importo annuo
	Euro
6°	1.329,29
5°	1.164,72
4°	1.016,69
3°	917,37
2°	863,88
1°	779,31

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi sei mesi	Nessun importo
Dal 7° al 12° mese	20%
Dal 13° al 18° mese	40%
Dal 25° al 30° mese	60%
Dal 31° mese	100%

Le modalità di calcolo dei suddetti premi sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato accordo del 9 gennaio 1984, riportato all'all. B del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile del 6 febbraio 2009.

Superminimo o integrazione aziendale

Resta confermata l'applicazione dell'Accordo 21 novembre 1979 riportato all'Allegato A del CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile del 6 febbraio 2009.

Permessi

Per l'applicazione della disciplina delle riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 33, punto 1.1, è confermata la seguente Nota a verbale:

“Le aziende iscritte all'Albo Imprese Artigiane aderenti all'ELBA ed in regola con i relativi

versamenti, potranno assorbire 10 ore di riduzione orario di lavoro a partire dal 1° luglio 1995. Nel caso di non adempimento di quanto previsto dall'ELBA viene meno l'assorbimento di cui sopra".

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA DEI RETIFICI DA PESCA

PREMESSA

Con decorrenza dal 1° aprile 2022 ai dipendenti delle aziende dell'industria dei retifici da pesca si applica integralmente il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fatte salve le integrazioni e le norme specifiche di comparto di seguito indicate.

Per la parte economica sia applica integralmente il Capitolo VI del presente contratto, ad eccezione della tabella ERN di seguito riportata:

Tabella E.R.N. fino al 31 marzo 2024

Livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN da aprile 2022	ERN da gennaio 2023	ERN da aprile 2023
8	2.110,61 €	2.136,01 €	2.167,76 €	2.202,05 €
7	2.001,59 €	2.025,59 €	2.055,59 €	2.087,99 €
6	1.849,50 €	1.871,90 €	1.899,90 €	1.930,14
5	1.726,74 €	1.747,74 €	1.773,99 €	1.802,34 €
4	1.685,89 €	1.705,89 €	1.730,89 €	1.757,89 €
3	1.642,75 €	1.661,95 €	1.685,95 €	1.711,87 €
2	1.556,26 €	1.574,46 €	1.597,21 €	1.621,78 €
1	1.232,45 €	1.246,85 €	1.264,85 €	1.284,29 €

NORME TRANSITORIE

FERIE PER LAVORATORI INTERMEDI ED IMPIEGATI

Per i lavoratori intermedi ed impiegati in forza al 21 maggio 2010, l'anzianità di servizio ai fini dell'applicazione degli articoli 99 e 108 decorre dal 21 maggio 2010.

PROTOCOLLI

Protocollo n. 1 - DICHIARAZIONE SUL COMMERCIO INTERNAZIONALE TESSILE-ABBIGLIAMENTO, SUL TRAFFICO DI PERFEZIONAMENTO PASSIVO E SUL CODICE DI CONDOTTA PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI FONDAMENTALI E PER L'ELIMINAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE NELLE ATTIVITÀ ECONOMICO-PRODUTTIVE INTERNAZIONALI

Le parti ribadiscono l'importanza fondamentale di un corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento quale strumento di crescita economica e di tutela occupazionale per tutti i paesi interessati. A tal fine concordano che il generale passaggio da un regime di regolamentazione basato sul principio dei contingenti bilaterali (Accordo Multifibre) ad una nuova regolamentazione tendente alla liberalizzazione degli scambi, deve essere ispirato a principi di rispetto dei diritti umani e delle norme di tutela del lavoro secondo le convenzioni dell'OIL.

In questo ambito concordano che uno strumento fondamentale per la realizzazione dei principi evidenziati è costituito dall'accettazione della c.d. "clausola sociale" negli accordi di scambio tra i vari paesi partner commerciali.

Le parti inoltre ribadiscono che il corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento non può discostarsi dai concetti affermati nella "Carta dei Principi Fondamentali del Commercio Mondiale per i Tessili e l'Abbigliamento" denominata Magna Charta e sottoscritta nel maggio 1993 dalle Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali della Unione Europea, Stati Uniti e Giappone e successivamente recepita, come Raccomandazione delle Parti Sociali risultato del Dialogo Sociale settoriale per l'industria tessile-abbigliamento nell'ambito dell'Unione Europea; tali principi sono intesi a garantire l'apertura dei mercati del commercio tessile-abbigliamento su base di reciprocità, eliminare tutte le forme di "dumping" e di sovvenzioni, proteggere la proprietà intellettuale, impedire l'evasione di regole commerciali, garantire meccanismi di salvaguardia contro la disorganizzazione del mercato, attuare provvedimenti specifici contro le pratiche che falsano il commercio tramite ricorso a forme di lavoro forzato, irregolare dei bambini, rispettare le condizioni ecologiche ed ambientali, assicurare un efficace sistema sanzionatorio in caso di comprovata irregolarità.

In questo ambito le parti dichiarano che un corretto utilizzo del decentramento internazionale sotto forma di Traffico di Perfezionamento Passivo (T.P.P.) può costituire una forma di collaborazione tra paesi produttori atta a prevenire forme irregolari o illecite di commercio.

Tutto ciò premesso le parti concordano il presente Codice di Condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL:

1. **Divieto di lavoro forzato** (Convenzioni 29 e 105) - È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.
2. **Libertà di associazione e diritto di negoziazione** (Convenzioni 87 e 98) - Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire Sindacati e di aderire ad un Sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.
3. **Divieto del lavoro dei bambini** (Convenzione 138) - È proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolare in vigore nei Paesi interessati.
4. **Non discriminazione nell'occupazione** (Convenzioni 100 e 111) - I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al Codice di Condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed

efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere, la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di Condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di Condotta informerà e definirà congiuntamente con le RSU i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori - partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

DIRITTI DI INFORMAZIONE

L'impresa italiana, applicando il Codice di Condotta, fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del Sistema Informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

1. le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Codice;
2. lo stato di applicazione del Codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste;
3. i programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del Codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/ partners commerciali;
4. le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, Autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'impresa comunicherà, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

ELIMINAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE

Le parti riconoscono che il Codice di Condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perché in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

1. sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;
2. in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;
3. da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verificano violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali. Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti Autorità a livello locale e/o da Organismi internazionali, l'impresa

italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche “ azioni positive “ atte a favorire l’istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

ELIMINAZIONE DEL LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO E DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEL LAVORO

L’impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell’OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

1. al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;
2. al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell’OIL in materia.

Nei casi di violazione dei divieti in questione, l’impresa italiana si attiverà per rimuovere le situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE SINDACALE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L’applicazione del Codice di Condotta comporta per l’impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell’OIL, richiamate nella “ Dichiarazione tripartita “ adottata dalla Conferenza internazionale dell’OIL nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell’OIL concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l’impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni sindacali liberamente scelte, nonché di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

APPLICAZIONE ED EFFICACIA DEL CODICE DI CONDOTTA

L’impresa italiana applicherà il Codice di Condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l’obbligo dell’impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l’impresa può porre in atto:

1. portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei “ diritti fondamentali nel lavoro “ (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l’instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti Autorità pubbliche a livello locale;
2. diffondere il testo del Codice di Condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;
3. provvedere per il rispetto del Codice di Condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;
4. attivare ogni possibile forma di cooperazione con le Autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;
5. adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di Condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

DISPOSIZIONI FINALI E VERIFICHE

Le parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le Parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di Condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale. Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio congiunturale tessile-abbigliamento, le parti:

1. effettuano studi, ricerche, iniziative di assistenza tecnica relativamente al Codice di Condotta;
2. propongono al Governo, ai Ministeri competenti ed alle Autorità dell'Unione Europea, gli interventi incentivanti il rispetto della dimensione sociale nel commercio internazionale.

***DISPOSIZIONE TRANSITORIA** - Nel confermare le intese del presente Protocollo, le parti concordano che l'attuazione delle "Disposizioni finali e verifiche" sia esaminata in un apposito incontro - che potrà svolgersi anche nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda - da effettuarsi entro il 31 dicembre 2014.*

Protocollo n. 2 - PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA E DELL'OCCUPAZIONE AL SUD

Le parti concordano sulla necessità di riformulare il Protocollo n. 5 sullo "Sviluppo del sistema moda e dell'occupazione al Sud" contenuto nel CCNL 2000, aggiornandolo alla mutata situazione nazionale e internazionale, ma conservandone l'impostazione volta a un'azione congiunta per la valorizzazione del settore nel Mezzogiorno e per la difesa dell'occupazione.

In particolare sarà previsto il coordinamento tra la Commissione Bilaterale del vecchio Protocollo n. 5 e il nuovo Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela e il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno, e per i nuovi insediamenti.

Una riunione della Commissione sarà convocata entro dicembre 2018.

Il nuovo testo del Protocollo contrattuale sarà elaborato in tempo utile per la riunione della Commissione.

Protocollo n. 3 - PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE E IMPLICAZIONI OCCUPAZIONALI

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano la filiera del settore Tessile Abbigliamento Moda.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato ed alle necessità di salvaguardare i livelli occupazionali e di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini, sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

In particolare, in questo momento in cui gravano ancora sulle aziende del settore moda le conseguenze negative dell'emergenza sanitaria Covid-19, che hanno comportato oltre alla caduta dei volumi e dei fatturati anche una forte accelerazione dei cambiamenti nei processi organizzativi lungo tutta la filiera, le Parti nazionali raccomandano di affrontare le situazioni di modifica organizzativa condividendo i seguenti principi di comportamento nel rispetto delle normative vigenti:

- la trasparenza e la completezza delle informazioni relative ai piani organizzativi aziendali, alle loro motivazioni industriali e di mercato ed alle loro conseguenze sugli organici aziendali;

- la tempestività delle informazioni stesse, con l'obiettivo di prevenire il più possibile gli effetti negativi delle crisi aziendali;
- la condivisione dei più idonei strumenti legislativi e contrattuali a disposizione per limitare l'impatto sui lavoratori delle crisi aziendali;
- la salvaguardia del patrimonio professionale presente in azienda, necessario per consolidare e migliorare i propri livelli di competitività.

Protocollo n. 4 - TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le Risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

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

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

La presente normativa potrà essere applicata:

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

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

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

Inquadramento

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

Ø VI LIVELLO: IMPIEGATI

- a) responsabile di più negozi;
- b) responsabile del negozio di grandi dimensioni.

Ø V LIVELLO: IMPIEGATI

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

Ø IV LIVELLO: IMPIEGATI

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

Ø III LIVELLO: IMPIEGATI

- a) addetto alla vendita

Ø II LIVELLO: IMPIEGATI

- a) addetto alle operazioni ausiliarie di vendita;
- b) aiuto venditore;

OPERAI

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

Orario di lavoro

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

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

Contratto a tempo determinato

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

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

Comunicazione preventiva lavoratore assente:

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

Periodo di comporta

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

Provvedimenti disciplinari

In considerazione dell'articolazione degli esercizi commerciali che si estendono per l'intero territorio nazionale, le parti convengono che il termine di 10 giorni di cui all'articolo 73, comma 5 del presente CCNL, viene esteso a 15 giorni.

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

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

Resta inteso che l'avvicendamento del personale che si alterna e/o sovrappone all'interno dell'esercizio commerciale non costituisce lavoro a squadre secondo quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL.

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

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

Protocollo n. 6 – PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITÀ - PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 24 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio 2021 – 2023 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 22 del CCNL).
- Definizione di un nuovo Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale al fine di dare continuità alle iniziative previste dal Protocollo 8 marzo 2006.
- Definizione di apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione delle "Linee guida sulla contrattazione aziendale" ai sensi dei nuovi art. 10 e 12 del CCNL. In particolare, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di definire occasioni di formazione per i componenti delle RSU ed i responsabili delle relazioni sindacali delle aziende, anche in forma congiunta, allo scopo di favorire relazioni partecipative tese alla realizzazione di una contrattazione aziendale effettivamente correlata ai risultati dell'impresa, in grado di sostenere allo stesso tempo la competitività aziendale, la qualità del lavoro e l'occupazione.
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 1 del CCNL.
- Costituzione di un apposito gruppo di lavoro paritetico che, anche a seguito delle conseguenze dell'emergenza sanitaria da Covid-19 nell'organizzazione del lavoro, sviluppi analisi congiunte sullo stato di salute in generale dei lavoratori del settore, dall'assunzione alla quiescenza, per individuare opportune forme di prevenzione da implementare nelle imprese; tali analisi e rimedi saranno confrontati con gli studi e le proposte dell'INAIL e degli enti di ricerca specializzati.
- Verifica della possibilità e dell'opportunità di costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP.

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

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

Premessa

L'evoluzione della strumentazione contrattuale che le parti hanno individuato e reso disponibile nel contratto nazionale di lavoro per consentire alla filiera manifatturiera di esprimere le proprie

potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali dell'insieme delle imprese che costituiscono il sistema Tessile Abbigliamento Moda italiano.

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

La struttura organizzativa delle aziende si è evoluta verso sistemi sempre più flessibili interpretando impostazioni a geometria variabile nel ricorso ai sempre più ampi strumenti messi a disposizione dalla disciplina contrattuale, coniugando l'innovazione di prodotto con l'innovazione di processo.

Ma in questi ultimi anni si è verificata una ulteriore criticità, suscettibile di pregiudicare l'efficacia delle soluzioni ad oggi positivamente utilizzate, rendendo necessario individuare adeguate contromisure. L'ostacolo costituito dalla suddetta nuova criticità è determinato dalla irregolarità dei flussi che costituiscono – a monte e/o a valle – impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perchè non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

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

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

Procedura

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

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

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

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

La procedura può definire:

- il passaggio dal confronto negoziale sul singolo evento al confronto previsionale sulle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo.
- La durata del periodo di riferimento nel quale ipotizzare le diverse situazioni che potrebbero verificarsi, che sarà definita secondo le specificità produttive e organizzative delle singole imprese. Tale periodo sarà di norma di 3 mesi salvo diverso accordo tra le parti.
- La previsione di massima dell'andamento della produzione nell'arco di tempo considerato.
- L'individuazione dei casi e delle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo con le connesse esigenze di variazione dell'organizzazione del lavoro (aumento o riduzione delle capacità produttive).
- Indicazione delle modalità applicative (relative alla disposizione delle ore di supero) degli istituti della flessibilità (o di altri istituti previsti nella contrattazione aziendale) da applicare nel caso in cui si determinassero le situazioni non prevedibili.

- Definizione, nel rispetto del CCNL, di eventuali ulteriori strumenti di gestione delle emergenze.
- Definizione dei tempi di preallerta e dei tempi di preavviso per l'applicazione, con semplice informazione da parte dell'azienda, di quanto convenuto in fase previsionale. Il preavviso di applicazione delle flessibilità sarà di 2 giorni.
- Impegno dell'azienda a comunicare, nel momento in cui ha la certezza del verificarsi della situazione non prevedibile, della probabile durata di tale evento.
- Definizione delle modalità di recupero delle ore di flessibilità.
- Riconoscimento della possibilità di recupero in termini individuali e su semplice richiesta del lavoratore, con 2 giorni di preavviso all'azienda, di almeno 8 ore di flessibilità salvaguardando le esigenze che hanno portato alla richiesta della presente procedura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * * * *

SCHEDA

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

1. SOLUZIONI ADOTTATE A LIVELLO AZIENDALE SU RIMANDO DEL CCNL

Tali soluzioni riguardano 4 istituti contrattuali:

Flessibilità: prevedono 3 possibili modalità di intervento:

- Incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal CCNL

- Possibilità di superamento delle 48 ore settimanali
- Recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva

Ferie:

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

Riduzione dell'orario di lavoro:

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

Lavoro straordinario:

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

2. SOLUZIONI ADOTTATE TOTALMENTE A LIVELLO AZIENDALE PER RISPONDERE AD ESIGENZE PARTICOLARI

Orario di lavoro

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

Flessibilità:

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

Lavoro straordinario:

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

Protocollo n. 8 - PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Al fine di agevolare l'estensione della contrattazione aziendale con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, in aggiunta e ad integrazione delle "Linee guida per la contrattazione aziendale" di cui all'Allegato M, le parti hanno definito il seguente percorso di contrattazione semplificata, a beneficio delle PMI in cui non è costituita la RSU e non vi è una consolidata tradizione di contrattazione aziendale.

Tale procedura semplificata si esplica nelle seguenti fasi:

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

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

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

MODELLO 1

(su carta intestata dell'azienda)

PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

COMUNICAZIONE DI AVVIO DELLA PROCEDURA

All'Associazione Territoriale

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

Con riferimento al Protocollo n. 8 del Contratto nazionale del settore Tessile abbigliamento moda, vi comunichiamo l'intenzione della nostra società di avviare la procedura in oggetto per realizzare la contrattazione aziendale nella nostra impresa.

A tal fine ci impegniamo a rispettare i riferimenti e gli adempimenti previsti dal suddetto Protocollo n. 8 e vi chiediamo di procedere alla convocazione delle organizzazioni sindacali competenti.

Dati aziendali

Denominazione

Indirizzo

Tel. e-mail

Settore/comparto produttivo

Numero di dipendenti

Persona di riferimento

Distinti saluti

Firma

MODELLO 2**PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE****SCHEMA SEMPLIFICATO DI ACCORDO AZIENDALE****VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE**

Oggi,
 presso gli uffici dell'Associazione

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

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

si sono incontrate ai sensi del Protocollo n. 8 del vigente Contratto nazionale del settore tessile
 abbigliamento moda.

Premesso

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

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

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

(indicare sinteticamente gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali)

A1

B1.....

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

A2

B2.....

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

3. Scale parametriche e importi del Premio di risultato annuo
 Indicare per ogni parametro i risultati attesi e gli importi progressivi del PdR correlati ai risultati stessi.
4. L'importo del premio di risultato, come sopra determinato, si intende uguale per tutti i lavoratori e omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti, indiretti

e differiti, compreso il TFR e sarà corrisposto con la retribuzione del mese di (es. *aprile 2014/15/16*). Avranno diritto al PdR i lavoratori in forza alla data di erogazione in proporzione ai mesi di servizio prestati (in dodicesimi). Per i lavoratori a tempo parziale l'importo del PdR sarà ridotto in proporzione al minor orario contrattuale.

5. L'azienda si impegna a comunicare tempestivamente ai lavoratori ed alle organizzazioni sindacali firmatarie, entro la scadenza annuale del presente contratto, i risultati raggiunti e gli importi del PdR erogati.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'Azienda p. le Organizzazioni sindacali
 p. l'Associazione

Protocollo n. 9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

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

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

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

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

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

ORIENTAMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI

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

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria
- i clienti/utenti
- i fornitori

- i partner
- lo Stato, gli enti locali e le Pubbliche Amministrazioni e in genere la comunità nel suo complesso. L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:
 1. l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida nelle scelte strategiche e gestionali, temperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
 2. l'attenzione al proprio processo caratteristico e a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali che l'attività può generare nelle interazioni con tutte le parti interessate ;
 3. la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
 4. l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

COMPORAMENTI E VALORI DI RIFERIMENTO

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

APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

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

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

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro così come previste dal Protocollo n.1.
2. Il Codice Etico: il Codice Etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti

e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.
4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.
5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.
6. L'agevolazione delle attività di volontariato.
7. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.
8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale.
9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.
10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.
11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.
12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.
13. Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni) non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.

Protocollo n. 10 - PARTECIPAZIONE

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

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

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

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

Per promuovere la partecipazione, le parti si impegnano a:

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

Protocollo n. 11 - COMPETITIVITÀ E LEGALITÀ NELLA FILIERA - CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

A - COMPETITIVITÀ E LEGALITÀ NELLA FILIERA – GRUPPO DI LAVORO

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere in tutti i passaggi della filiera produttiva e distributiva del tessile-abbigliamento-moda comportamenti improntati al pieno rispetto delle leggi e della leale concorrenza. Solo perseguendo la legalità e la correttezza di comportamenti a tutti i livelli (nella produzione, nella commercializzazione, negli aspetti ambientali e sociali) si potranno raggiungere più alti traguardi di competitività delle aziende del Paese, garanzia di successo e

di sostenibilità del Sistema Moda italiano nel lungo periodo.

Pertanto, al fine di analizzare congiuntamente tali aspetti della filiera produttiva del tessile-abbigliamento-moda, per poi poter interloquire con tutti i soggetti istituzionali preposti alla regolazione, alla prevenzione ed alla sorveglianza, le Parti concordano di istituire un apposito Gruppo di Lavoro, composto da 3 rappresentanti designati da SMI e 3 rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali, che opererà nel periodo di vigenza del presente Contratto nazionale.

Tale GdL svilupperà le seguenti attività:

- ricognizione e promozione di studi e ricerche sui fenomeni di illegalità nella filiera, sulle loro dimensioni, sulla loro localizzazione geografica, sulle loro cause e sui loro effetti economici e sociali;
- interlocuzione con le istituzioni preposte alla regolazione, alla prevenzione ed alla sorveglianza su tali fenomeni per concordare azioni efficaci e condivise;
- individuazione di possibili proposte d'azione condivise, da sottoporre alle Parti ed alle Istituzioni competenti;
- verifica periodica degli esiti della Parte B) del presente Protocollo

B-CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

Premessa

Negli ultimi anni, il fenomeno del dumping contrattuale si è diffuso molto anche nell'industria della MODA, creando situazioni di concorrenza sleale basta sulle diverse condizioni sia economiche che normative riservate ai lavoratori dai diversi CCNL.

Infatti, anche nel settore dell'industria della moda sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sottoscritti da associazioni e organizzazioni sindacali di dubbia rappresentatività.

Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di dumping contrattuale che non consentono una corretta e leale competizione tra aziende, con una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro sia dal lato delle retribuzioni dei lavoratori e dei relativi costi complessivi che di quello dei diritti e delle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale e la conseguente situazione di distorsione della concorrenza non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nella moda e, quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti di moda italiani né, tantomeno, corrispondano al valore della responsabilità sociale dell'impresa che rappresenta un vanto assoluto per i prodotti di moda del nostro Paese.

Pertanto, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale del settore tessile abbigliamento moda del presente Protocollo.

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura della moda che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali. Con ciò definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali. All'impegno delle aziende che applicheranno quanto previsto dal presente articolo, sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" di seguito disciplinati, corrisponderà quanto previsto al successivo Punto 3.

1 Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore tessile abbigliamento moda che non applicano il presente Contratto nazionale potranno raggiungere accordi sindacali aziendali con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente CCNL con i quali sarà definita la confluenza di tali aziende con i loro lavoratori nell'applicazione del presente CCNL.

Gli Accordi di confluenza definiranno:

- la dichiarazione di formale applicazione del presente CCNL (o degli analoghi CCNL di settore firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL (o dei CCNL sopra citati), sia per quanto riguarda gli istituti economici che per la disciplina normativa. Tali tempi di transizione non potranno superare la durata complessiva di 3 anni.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, con i tempi e con la progressione definiti negli accordi stessi, prevederanno, al termine del percorso concordato, l'applicazione dei minimi retributivi e della parte normativa previsti dal presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria su tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

2 Procedura

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione a quanto previsto dal presente Protocollo ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL;
- entro 7 giorni sarà concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.

Gli accordi sottoscritti saranno inviati all'Osservatorio Nazionale di settore.

3 Impegni delle aziende committenti

Le aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che sono committenti di lavorazioni di prodotti o accessori di moda a terzi, si impegnano ad inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese operanti nel territorio nazionale l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in alternativa, l'impegno a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Al fine di garantire dal dumping contrattuale tutta la filiera produttiva, nel contratto di commessa sarà richiesto lo stesso impegno di cui al precedente paragrafo anche nei confronti delle aziende terziste che affidino ad altri, in tutto o in parte, la lavorazione di prodotti del committente principale.

I contratti di commessa in essere alla data di stipula del presente CCNL dovranno essere integrati o modificati secondo quanto sopra previsto entro 12 mesi.

4 Durata e verifiche

Il presente Protocollo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni 6 mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore e del Gruppo di Lavoro di cui alla precedente Parte A) del presente Protocollo, e sarà oggetto di valutazione tra le Parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

Protocollo n. 12 – “SISTEMA WELFARE MODA”

Le Parti, nel valutare positivamente il sistema di welfare contrattuale vigente, costruito dalle relazioni industriali e dai contratti nazionali di lavoro dei vari comparti dell'industria della moda, basato sulla previdenza complementare, l'assicurazione vita-invalidità e l'assistenza sanitaria integrativa che vengono assicurate ai lavoratori dai servizi offerti dai Fondi - Enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda, con il Presente Protocollo intendono dare nuove linee di sviluppo a tale sistema di welfare.

Pertanto, in coerenza con l'obiettivo di cui sopra, si concorda di agire nelle due seguenti direzioni:

1. Ad integrazione dell'art.80 del CCNL (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa), con decorrenza dal 1° gennaio 2023, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del comma 5 dell'articolo 80 stesso, in forza alla suddetta data.

Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui all'art.80.

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data del presente Contratto nazionale, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un contributo pari o superiore a quello di cui sopra.

2. Entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale di lavoro, le parti si impegnano ad istituire un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, composto da 3 componenti designati da SMI e 3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali che approfondirà le possibili proposte di integrazione e sviluppo del Sistema Welfare Moda.

In particolare, entro il mese di dicembre 2022, il suddetto GdL studierà e proporrà alle Parti stipulanti un progetto di costituzione di un nuovo Ente Bilaterale di settore, aperto anche agli altri comparti della moda, che sarà denominato “Sistema Welfare Moda” che, operando statutariamente in stretta sinergia con i due Fondi esistenti Previmoda e Sanimoda, sia dedicato alle seguenti principali attività:

- l'informazione capillare e la promozione del Sistema Welfare Moda e di tutte le opportunità che esso offre alle aziende ed ai lavoratori;
- l'implementazione di una specifica piattaforma di servizi di welfare, anche in convenzione con primarie società specializzate, in particolare a beneficio delle PMI del settore e dei loro dipendenti;
- l'attivazione di nuovi servizi di natura socio assistenziale concordati tra le Parti.

Il suddetto Progetto sarà sottoposto alle Parti che lo potranno adottare con specifico Accordo. Al fine di finanziare la costituzione e la prima attivazione dell'Ente, in tale Accordo sarà definito un contributo una tantum a carico delle aziende pari a 5,00 euro per addetto in forza a tempo indeterminato.

ALLEGATI

Allegato A - REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

1. DEFINIZIONE DEL LAVORATORE 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 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 e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 c.c., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista 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.

Non si considera lavoratore a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavoratore subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno. Inoltre non si considera lavoratore a domicilio il lavoratore che opera con le modalità di Telelavoro regolamentate dall'art. 42 del presente contratto.

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 oppure pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È 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.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di 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. 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.

4. RETRIBUZIONI

- 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 della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle indennità accessorie.

La formula da utilizzare è la seguente:

quota oraria operaio interno: 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il 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 a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a 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 dianzi indicato.
- d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie, daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).
- e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e 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 con la partecipazione dei 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.

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 sindacali 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, entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL. Le Commissioni di cui sopra potranno convocare aziende e R.S.U. di aziende interessate al lavoro a domicilio per acquisire tutti gli elementi utili 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 tentar di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Esperito senza successo anche questo tentativo, la R.S.U. di singole imprese potrà rivolgersi alla Commissione al fine di concordare in quella sede tariffe di cottimo valevoli per l'azienda. Tale livello di contrattazione è esperibile solo laddove la materia non abbia già formato oggetto di accordi a livello territoriali o di zona.

5. MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali, delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità aggiuntiva nella misura dello 0,50%, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

- b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita. Fino al 31 dicembre 1988 si applica la percentuale del 5% sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.
- c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori, viene stabilita nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.*

6 - SISTEMA DI INFORMAZIONI

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati al punto 1. del presente regolamento al fine di evitare

riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alla R.S.U. e ai sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere periodicamente aggiornati. Le aziende forniranno inoltre alla R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra la Rappresentanza sindacale unitaria potrà richiedere alle direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame la Rappresentanza sindacale unitaria potrà farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra saranno riconosciute 16 ore annue pro-capite, con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base dell'elemento retributivo nazionale e del minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli organismi sindacali territoriali.

NOTA A VERBALE - A livello nazionale è prevista la costituzione di una Commissione paritetica composta da rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, con il compito di seguire l'evoluzione del fenomeno e della situazione tariffaria sulla base di idonea documentazione.

7. LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo o che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

8. PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

9. PREVIDENZA COMPLEMENTARE TRAMITE ADESIONE A PREVIMODA

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo Previmoda.

Ogni lavoratore a domicilio che si iscrive al Fondo dovrà versare all'atto dell'iscrizione la prevista quota di partecipazione di 2,58 Euro.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo Previmoda sarà così calcolata:

- * **Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993**, la contribuzione corrente sarà costituita dall'1,50% della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita all'elemento retributivo nazionale, con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro. Il lavoratore può scegliere di versare un contributo superiore all'1,50%, entro i limiti di deducibilità fiscale in vigore al momento. Inoltre verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente.
- * **Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28 aprile 1993**, verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

10. FORNITURA MATERIALE

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

11. NORME GENERALI

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

L'azienda committente è la sola responsabile verso i propri lavoratori a domicilio dell'applicazione delle norme di cui sopra.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18/12/1973, n. 877 e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle citate Commissioni.*

Allegato B - VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Le parti convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali per essere aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori o Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli della generalità dei dipendenti.

Le parti ritengono quindi di considerare applicabili al rapporto di lavoro dei Viaggiatori o Piazzisti le norme contrattuali del Tessile Abbigliamento Moda sugli istituti qui di seguito tassativamente indicati che non attengono alle ricordate specificità:

- Art. 3 - Esclusiva di stampa
- Art. 4 - Condizioni di miglior favore
- Art. 6 - Controversie
- Art. 7 - Distribuzione del contratto
- Art. 8 - Decorrenza e durata
- Art. 21 - Versamenti dei contributi sindacali
- Art. 28 - Assunzione
- Art. 29 - Contratto a tempo determinato
- Art. 30 - Periodo di prova
- Art. 47 - Corresponsione della retribuzione
- Art. 49 - Trasferimenti
- Art. 55 - Permessi, assenze ed aspettative
- Art. 56 - Congedi parentali
- Art. 59 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza
- Art. 60 - Congedo matrimoniale
- Art. 62 - Malattia ed infortunio non sul lavoro
- Art. 73 - Provvedimenti disciplinari
- Art. 74 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
- Art. 75 - Norme per il licenziamento
- Art. 76 - Cessione e trasformazione di azienda
- Art. 77 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
- Art. 78 - Trattamento di fine rapporto

- Art. 107 - Giorni festivi - Riposo settimanale
Art. 108 - Ferie
Art. 109 - Tredicesima mensilità
Art. 111 - Trattamento economico di malattia
Art. 112 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 114 - Preavviso (fatte salve le specifiche durate previste all'art. 16 del presente Allegato)

ART. 1 - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE

Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Viaggiatore o Piazzista di 1^a categoria (ex 2^a categoria impiegatizia) l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente in una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.
b) Viaggiatore o Piazzista di 2^a categoria (ex 3^a categoria impiegatizia) l'impiegato comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Al Viaggiatore o Piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Il distributore che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b).*

Le parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea - non dovrà modificare il profilo professionale del Viaggiatore o Piazzista sopra indicato.

NOTA - *Sono applicate ai Viaggiatori o Piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.*

ART. 2 - PRESTAZIONE LAVORATIVA SETTIMANALE

La prestazione lavorativa del singolo Viaggiatore o Piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezza giornate rapportata alle esigenze organizzative aziendali e alle situazioni locali, sarà definita a livello aziendale.

Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.*

ART. 3 - RIPOSI AGGIUNTIVI E RIDUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

a) Riposi aggiuntivi

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

b) Riduzione della prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa del Viaggiatore o Piazzista è ridotta di 7 giornate annue.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette giornate di riduzione della prestazione lavorativa.

I riposi o le riduzioni di cui ai punti a) e b) assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già attuato nelle aziende.

ART. 4 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I Viaggiatori o Piazzisti per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1984 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

- 1^a categoria Euro 9,81
- 2^a categoria Euro 8,26

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione e non saranno considerati agli effetti delle forme di retribuzione ad incentivo.

In caso di passaggio di categoria successivamente 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 categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

***NORMA TRANSITORIA** - I Viaggiatori o Piazzisti già in forza al 31 dicembre 1983 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto il 30 settembre 1980 e sulla contingenza al 1° gennaio 1983. Dal 1° gennaio 1984 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (14 aumenti biennali).*

Gli scatti precedenti al 31 dicembre 1983 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5% sono considerati scatti interi al fine del numero.

Al fine del raggiungimento dei 14 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al quattordicesimo scatto.

ART. 5 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

Il Viaggiatore o Piazzista, la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela, con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità pari al 6 per cento dell'elemento retributivo nazionale in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le somme eventualmente richieste al Viaggiatore o Piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate o vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del Viaggiatore o Piazzista. È fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al Viaggiatore o Piazzista.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al Viaggiatore o Piazzista, non la giustificano.

ART. 6 - DIARIE E RIMBORSI SPESE

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, non è considerata parte integrante della retribuzione per una quota pari all'ammontare dell'indennità di trasferta esente dall'IRPEF.

Nessuna diaria è dovuta al Viaggiatore o Piazzista quando è in sede a disposizioni dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella

misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
b) se invece il Viaggiatore o Piazzista, con consenso dell'azienda ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui all'art. 1.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute o documentate dal Viaggiatore o Piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra direzione e R.S.U. i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

ART. 7 - LAVORATORI STUDENTI

In attuazione dell'art. 10 della legge 20/5/1970, n. 300, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro.

b) Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami. Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

ART. 8 - ASSEMBLEA

Nelle unità produttive con più di 15 Viaggiatori o Piazzisti, l'assemblea si svolgerà secondo la previsione dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Qualora i Viaggiatori o Piazzisti dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi dell'art. 13 del presente contratto, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20 della legge 300/1970 potranno svolgersi in due giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

ART. 9 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai Viaggiatori o Piazzisti che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e di quelli dei sindacati nazionali o provinciali della categoria, saranno concessi dei permessi da parte dell'azienda, fino ad un massimo di tre giorni al trimestre, cumulabili nell'anno, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il Viaggiatore o Piazzista appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello dei componenti la R.S.U. costituita ai sensi dell'art. 13 del presente contratto.

ART. 10 - AFFISSIONI

Le direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente regolamento di far affiggere in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi o dei componenti la R.S.U.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale.

ART. 11 - PROVVISORIE

Per il Viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione o con altri elementi incentivanti, la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13^a mensilità sarà computata con riferimento alla media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Sono fatte salve diverse modalità di corresponsione stabilite con accordo individuale o aziendale. La provvigione sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al Viaggiatore o Piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento. Al Viaggiatore o Piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture. La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima. Al Viaggiatore o al Piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari conclusi dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli, oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Viaggiatore o Piazzista.

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - Nel caso in cui il Viaggiatore o Piazzista non sia retribuito anche a provvigioni si farà riferimento all'art. 44 del presente contratto.*

ART. 12 - RISCHIO MACCHINA

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da Viaggiatori o Piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di Euro 1.549,37 per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite fra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sull'effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con formula assicurativa tipo Kasco.

ASSICURAZIONE AGGIUNTIVA PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, purché riconosciuto dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- Euro 18.075,99 in caso di morte;
- Euro 20.658,28 in caso di invalidità permanente totale.

ART. 13 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MANCATI VIAGGI

Qualora il Viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale di cui all'art. 1, il rapporto di impiego si intenderà risolto, su richiesta del Viaggiatore o Piazzista stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

ART. 14 - AUMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI

Alle scadenze sotto indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi:

	04/2017
1a categoria	28,00
2a categoria	26,25

Conseguentemente l'elemento retributivo nazionale - ERN - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

	ERN fino al 03/2017	ERN dal 04/2017
1ª categoria	1.778,98	1.806,98
2ª categoria	1.678,76	1.705,01

Gli ulteriori aumenti retributivi saranno definiti applicando il Capitolo VI del presente contratto.

ART. 15 - NORME DI COMPORTAMENTO

Il Viaggiatore o Piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;
- 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;
- 3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, il Viaggiatore o Piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Viaggiatore o Piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del Viaggiatore o Piazzista.

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1) del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al Viaggiatore o Piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza - a carico dei Viaggiatori o Piazzisti - nello svolgimento dell'attività lavorativa.

ART. 16 - PREAVVISO

Ferme restando le disposizioni in materia di preavviso contenute nell'art. 114 del presente contratto, la durata del periodo di preavviso per i Viaggiatori o Piazzisti è così fissata:

Anzianità di servizio	Prima categoria	Seconda categoria
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	3 mesi	2 mesi

ART. 17 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO

Le disposizioni del presente regolamento nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Allegato C - VERBALE DI RICOGNIZIONE E QUANTIFICAZIONE R.S.U.

In data 16 maggio 1994 a Milano

- la Federtessile in rappresentanza delle Associazioni federate e
- le Organizzazioni sindacali nazionali Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 16 del vigente CCNL per il settore tessile-abbigliamento in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

1. le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.
2. Per attribuire a ciascun componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge. La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal paragrafo 3) del titolo A (Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie) dell'Accordo 14 aprile 1994.

3. Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23 L. n. 300/70, è pari a:
 - un'ora l'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;
 - un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti. Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 componenti della R.S.U. riconosciuti contrattualmente. Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti;
 - le ore di permesso pro-capite si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%. Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una

entità di ore pari ad una quota di ore pro-capite. Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

4. Nel caso in cui territorialmente o aziendalmente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la migliore comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

I - Unità produttive da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti

- a - Ore legali pro-capite attribuibili individualmente
 $1 \times 100 : 3 = 33,33$
- b - Ore contrattuali pro-capite attribuibili individualmente
 $1 \times 100 \times 55\% : 3 = 18,33$
- c - Totale ore pro-capite attribuite individualmente = 51,66
- d - Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:
 $1 \times 100 \times 45\% : n. organizzazioni.$

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sè spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1: 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 organizzazioni diverse (A,B,C)

	Organizzazioni		
	A	B	C
a - ore legali pro-capite	33,33	33,33	33,33
b - ore contrattuali pro-capite	18,33	18,33	18,33
c - TOTALE ORE PRO-CAPITE	<u>51,66</u>	<u>51,66</u>	<u>51,66</u>

- d- ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:
 $100 \times 45\% : 3 = 15$ a disposizione di ogni organizzazione A,B,C.

Caso 2: 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad organizzazione A ed 1 a B

	Organizzazioni		
	A : n.2	B : n.1	
a - ore legali pro-capite	33,33	33,33	33,33
b - ore contrattuali pro-capite	18,33	18,33	18,33
c - TOTALE ORE PRO-CAPITE	<u>51,66</u>	<u>51,66</u>	<u>51,66</u>

- d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:
 $100 \times 45\% : 2 = 22,5$ a disposizione di ogni organizzazione A,B.

Caso 3 : 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola organizzazione (A)

Organizzazione

A : n.3

a - ore legali pro-capite	33,33	33,33	33,33
b - ore contrattuali pro-capite	18,33	18,33	18,33
c - TOTALE	51,66	51,66	51,66

ORE PRO-CAPITE

d - ore contrattuali per ciascuna organizzazione sindacale:

100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della organizzazione A.

II - Unità produttive da 121 a 200 dipendenti**Esempio: unità con 180 dipendenti**

a - Ore legali pro-capite attribuite individualmente

1 x 180 : 3 = 60

b - Ore contrattuali pro-capite attribuite individualmente

Il monte ore complessivo è pari a 8 ore x 12 mesi x n. 6 = 576

Il monte ore legale è pari a 60 x 6 = 360

La differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a 576 - 360 = 216

Le ore contrattuali pro-capite attribuite individualmente pertanto risultano essere

216 x 55% : 6 = 19,8

c - Totale ore pro-capite attribuite individualmente = 79,8

d- Totale delle ore attribuite pariteticamente alle organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:

216 x 45% : n. organizzazioni.

Ciascuna organizzazione attribuisce le ore a sè spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1 : 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

Organizzazioni

A: n.3

B: n.2

C: n.1

a - ore legali pro-capite	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b- ore contrattuali pro-capite	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8

c- TOTALE	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
-----------	------	------	------	------	------	------

ORE PRO-CAPITE

d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:

216 x 45% : 3 = 32,4 a disposizione per ciascuna delle organizzazioni A,B,C.

Caso 2 : 6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad organizzazione A e 2 a B

	Organizzazioni					
	A : n.4			B : n.2		
a - ore legali pro-capite	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b- ore contrattuali pro-capite	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c -TOTALE ORE PRO-CAPITE	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8

d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:

216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna delle organizzazioni A,B.

Caso 3 : 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad organizzazione A ed 1 a B

	Organizzazioni					
	A : n.5					B : n.1
a - ore legali pro-capite	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b - ore contrattuali pro-capite	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c -TOTALE ORE PRO-CAPITE	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8

d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:

216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna organizzazione A,B.

5 - Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore tessile-abbigliamento dal 16 maggio 1994, e si protrarrà per tre mesi, al netto del periodo di chiusura per ferie collettive.

Allegato D - VERBALE DI CONGLOBAMENTO E RIPROPORZIONAMENTO DEGLI ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE A LIVELLO NAZIONALE

I riferimenti contrattuali contenuti nel seguente verbale sono relativi al CCNL 27 luglio 1995.

1 - Conglobamento

Con decorrenza 1° gennaio 1996 viene data applicazione al conglobamento di minimo, ex indennità di contingenza, E.D.R., che viene effettuato sulla base dei conteggi qui di seguito riportati:

Livelli	Minimo ex Contingenza	E.D.R.	Totale	Aumento retributivo in atto al 1/1/1996	Totale elemento retributivo nazionale conglobato
8°	1.141.000 +	1.020.899 + 20.000 =	2.181.899 +	128.000 =	2.310.000
7°	1.081.000 +	1.020.899 + 20.000 =	2.121.899 +	112.000 =	2.234.000
6°	946.000 +	1.012.137 + 20.000 =	1.978.137 +	98.000 =	2.076.000
5°	835.000 +	1.007.498 + 20.000 =	1.862.498 +	87.000 =	1.949.000
4°	740.000 +	1.000.064 + 20.000 =	1.760.064 +	78.000 =	1.838.000
3°	682.000 +	996.380 + 20.000 =	1.698.380 +	72.000 =	1.770.000
2°	624.000 +	992.797 + 20.000 =	1.636.797 +	65.000 =	1.702.000
1°	511.000 +	987.183 + 20.000 =	1.518.183 +	48.000 =	1.566.000

Viaggiatori o piazzisti

1 ^a cat.	855.000 +	1.008.768 + 20.000 =	1.883.768 +	80.000 =	1.964.000
2 ^a cat.	770.000 +	1.002.038 + 20.000 =	1.792.038 +	76.000 =	1.868.000

2 - Il conglobamento retributivo comporta i seguenti riproporzionamenti delle percentuali che, nel CCNL 9 luglio 1991, erano riferite al solo "minimo contrattuale":

- Turni a scacchi	da 3%	a 1,25%
- Cottimo	da 7,5%	a 3,14%
- Utilitari o volanti (CCNL Abbigliamento)	da 18,75%	a 7,78%

La percentuale a compenso delle ore di viaggio eccedenti l'orario di lavoro (art. 40 - Trasferte - del CCNL 9 luglio 1991) è confermata al 50%.

3 - Le percentuali che, nel CCNL 9 luglio 1991, erano riferite a "minimo più indennità di contingenza" restano invariate.

4 - Il punto b) dell'art. 5 "Retribuzioni" del Protocollo n. 1 (Regolamento del lavoro a domicilio) è sostituito dal seguente:

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e dalle indennità accessorie.

La formula da utilizzare è la seguente:

$$\frac{\text{quota oraria operaio interno}}{60} = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

5 - Riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale

Elemento	% CCNL 1991 in vigore fino 1.12.1995	% CCNL 1995 in vigore dal 1.1.1996
Lavoro a squadre	1,05	1,38
Notturno:		
- notturno in genere	33	44
- per turni 6 x 6 a rotazione	33	38
Domenicale/Festivo:		
- diurno	35	38
- notturno	50	54
Straordinario/Supplementare (*):		
- diurno	30	35
- percentuale di straordinario per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	30	40
- diurno	40	45
- notturno	50	56
- percentuale di straordinario notturno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	50	61
- festivo diurno	55	61
- percentuale di straordinario festivo diurno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	55	67
- festivo notturno	60	66
- percentuale di straordinario festivo notturno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	60	72
Cottimo	7,5 (3,14 **)	4,13
Utilitari o volanti (CCNL Abbigliamento)	18,75 (7,78 **)	10,22
Flessibilità	12 o 15	12 o 15
Turni a scacchi	3 (1,25 **)	1,64
Indennità di cassa per maneggio denaro	6	6
Maggiorazione lavoro discontinui di cui all'art. 51, Sezione seconda, 4° comma	35	38

(*) Le parti stipulanti si danno atto che, in attuazione del principio di cui al terzo comma del punto 2.2 dell'art. 13, Sezione seconda del presente contratto, tutte le maggiorazioni per straordinario/supplementare comprendono l'incidenza sulla retribuzione indiretta e differita anche delle quote retributive erogate per lavoro straordinario/supplementare.

(**) Percentuali derivanti dal congelamento retributivo, sulle quali è stato operato il riproporzionamento.

DISPOSIZIONI APPLICATIVE

I - Eventuali maggiorazioni, diverse da quelle previste dal contratto collettivo nazionale ma erogate agli stessi titoli e stabilite da accordi aziendali, dovranno essere riproporzionate con gli stessi criteri utilizzati nel presente verbale, al fine di dare attuazione al principio di cui al terzo comma del punto 2.2 dell'art. 13, Sezione seconda del presente contratto.

II - Norma specifica per il 6 x 6 a rotazione

Nelle situazioni aziendali in cui alla data di stipulazione del presente contratto siano in atto sistemi di calcolo che prevedano l'incidenza della maggiorazione per lavoro notturno sugli istituti indiretti e differiti, il riproporzionamento della percentuale del 33% stabilito dal presente verbale per il 6 x 6 a rotazione si intende assorbito fino a concorrenza.

In alternativa, se nelle medesime situazioni si procedesse alla definizione di una percentuale riproporzionata per notturno, tale riproporzionamento terrà conto delle incidenze in atto e sostituirà a tutti gli effetti la percentuale prevista dal presente verbale.

Allegato E - TABELLA DEI DIVISORI MOBILI

Divisori mobili per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni di cui all'art. 45, del presente contratto.

Divisore fisso 173

Mesi	2020	2021	2022	2023	2024
Gennaio	184	168	168	176	184
Febbraio	160	160	160	160	160
Marzo	176	184	184	184	176
Aprile	176	176	168	160	168
Maggio	168	168	176	184	184
Giugno	176	176	176	176	168
Luglio	184	176	168	168	176
Agosto	168	176	184	184	184
Settembre	176	176	176	168	160
Ottobre	176	168	168	176	184
Novembre	168	176	176	176	176
Dicembre	184	184	176	168	168

Divisore fisso 156

Mesi	2020	2021	2022	2023	2024
Gennaio	162	156	156	156	162
Febbraio	150	144	144	144	144
Marzo	156	162	162	162	162
Aprile	156	156	156	150	150
Maggio	156	156	156	162	152
Giugno	156	156	156	156	156
Luglio	162	162	156	156	156
Agosto	156	156	162	162	162
Settembre	156	156	156	156	150
Ottobre	162	156	150	156	162
Novembre	150	156	156	156	156
Dicembre	162	162	162	156	156

Allegato F - NORME TRANSITORIE**NORMA TRANSITORIA N. 1 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ:****ART. 35 - PARTE GENERALE - DEL CCNL 17/12/1979**

1) Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30.6.1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30.6.1979 e sulla contingenza all'1.1.1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30.6.1979 verrà erogata la somma di Lire 3.000. Tale somma verrà erogata dall'1.1.1980.

Dall'1.7.1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali).

Gli scatti precedenti al 30.6.1979 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5% sono considerati scatti interi sia al fine del numero, sia al fine della corresponsione delle L. 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30.6.1979 saranno corrisposti altrettanti 24esimi di Lire 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento dei 12 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al 12° scatto.

2) Gli operai già in forza al 30.6.1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30.6.1979.

Dall'1.7.1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il seguente criterio: l'importo in cifra corrispondente al 3% sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime; il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

NORMA TRANSITORIA N. 2 - CALCOLO DEL TFR PER GLI OPERAI AL 31 DICEMBRE 1988

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono quelli determinati in base alle disposizioni di cui all'art. 5, 1° comma della L. 29 maggio 1982, n. 297 ed agli scaglioni per ciascuna qualifica prevista dalla regolamentazione contrattuale del C.C.N.L. 17 dicembre 1979.

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

– dal	1°	al	4°	anno di anzianità: 8,32/30;
– dal	5°	al	12°	anno di anzianità: 12,49/30;
– dal	13°	al	18°	anno di anzianità: 16,65/30;
– oltre		il	18°	anno di anzianità: 30/30.

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Relativamente agli appartenenti alla qualifica operaia gli scaglioni di cui al punto precedente continueranno ad essere applicati fino al 31 dicembre 1988.

Dal 1° gennaio 1989 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Allegato G - CASISTICA MALATTIA NEI CASI DI CIG E CIGS

TRATTAMENTO PER GLI OPERAI		
Causa di assenza	I.N.P.S.	Azienda
A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla CIGo o alla CIGs	<p><u>Cig ordinaria e Cig straordinaria:</u></p> <p>Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: spetta l'indennità di CIGo/CIGs</p> <p>Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: spetta l'indennità di malattia</p>	<p>Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) <u>CIG a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo:</u> anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u> Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura CIG solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra gruppo di lavoratori che sono stati messi in cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> <p>3) <u>CIG in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo:</u> anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p> <p>4) <u>CIG in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u> Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per le ore di prevista CIG) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in CIG con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p>
B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla CIGo o alla CIGs	<p><u>CIG ordinaria e CIG straordinaria</u></p> <p>Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: spetta l'indennità di CIGo/CIGs</p>	<p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) <u>CIG ordinaria e straordinario a zero ore</u> Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p>

Causa di assenza	I.N.P.S.	Azienda
	Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: spetta l'indennità di malattia	2) <u>CIG ordinaria e straordinaria in riduzione di orario</u> L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.

TRATTAMENTO PER GLI IMPIEGATI, INTERMEDI E QUADRI

Causa di assenza	Trattamento spettante
A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla CIGO o alla CIGs	<p>1) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla CIG, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto in cui tutti sono stati collocati in CIG, il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della CIG. Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di compimento e di copertura della CIG.</p> <p>3) <u>CIG ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p> <p>4) <u>CIG ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per i periodi di prevista cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in CIG con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p>
B1) L'intermedio/impiegato si ammalava dopo il ricorso alla CIGO o alla CIGs	<p>1) <u>CIG ordinaria /straordinaria a zero ore</u> Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria / straordinaria in riduzione di orario</u> L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p>

NOTE APPLICATIVE

IMPIEGATI E INTERMEDI

La determinazione del trattamento economico di malattia spettante agli impiegati ed intermedi in concomitanza con la cassa integrazione, è stata effettuata tenendo conto del principio di equità di trattamento tra operai ed impiegati/intermedi. All'analogo principio di parità le parti stipulanti erano ricorse in passato per regolamentare il trattamento di malattia degli apprendisti e la riduzione del trattamento di malattia nei casi di assenza alla visita di controllo.

Agli intermedi si applicano le regole previste per gli impiegati, tenendo conto che il trattamento di malattia è corrisposto dal datore di lavoro, ma con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di percepire dall'INPS.

RICOVERO OSPEDALIERO

Nei casi di ricovero ospedaliero di operaio senza familiari a carico, e di conseguente riduzione dell'indennità di malattia INPS ai 2/5, resta a carico del datore di lavoro la differenza fino ai limiti di copertura della CIG.

COMUNICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

- **CIGO/CIGS in sospensione totale a 0 ore** per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia;
- **CIGO/CIGS in riduzione di orario e/o in rotazione** per il reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: dovrà essere comunicato e documentato lo stato di malattia.

CASSA INTEGRAZIONE CON ROTAZIONE

Nei casi in cui la cassa integrazione è effettuata a rotazione, ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in CIG viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

MATURAZIONE DEI RATEI

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche dell'allegato G.

Allegato H - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.R.N., il contributo a carico azienda sarà elevato come segue:

- con decorrenza dal 1° gennaio 2019, all'1,70% dell'E.R.N.;
- con decorrenza dal 1° ottobre 2019, al 2,00% dell'E.R.N. .

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

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

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

- in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 7, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.
- L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione, come previsto dall'art. 28.
- Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.
- Le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da Previmoda. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione continua di cui all'art. 65.
- Si conferma il contributo a carico dell'azienda dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipulare entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive, secondo quanto definito con l'accordo sindacale del 31/03/2014.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *In relazione ai progetti di modifica della normativa sui fondi pensione negoziali in corso di esame in Parlamento concernenti, in particolare, la concessione alla contrattazione collettiva della facoltà di modificare le attuali quote di versamento agli stessi fondi del TFR da parte dei lavoratori con contribuzione successiva al 29/04/1993, nel caso in cui tali progetti di legge vengano definitivamente approvati, le Parti si impegnano fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente per analizzare congiuntamente la nuova situazione normativa di riferimento e per adeguare da subito la relativa disciplina contrattuale, con lo scopo condiviso di agevolare e quindi aumentare le adesioni dei lavoratori, in particolare delle PMI, a Previmoda.*

Allegato I - PREVIMODA – PERMESSI RETRIBUITI PER COMPONENTI ASSEMBLEA

Ai lavoratori eletti nell'Assemblea di PREVIMODA spetta – per la durata del relativo mandato – il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea ordinaria o straordinaria del Fondo.

Allegato L - PREVIMODA – GLI ACCORDI TRA LE PARTI SOCIALI E LE NOTE INTERPRETATIVE CONGIUNTE

In materia di previdenza integrativa si richiamano gli Accordi nazionali sottoscritti, nonché lo Statuto di Previmoda e le relative disposizioni complementari.

In data 30 giugno 2000 le parti hanno sottoscritto un accordo che fa decorrere la contribuzione al Fondo a partire dal 1° luglio 2000 per i lavoratori che risultano iscritti al Fondo entro la data di autorizzazione all'esercizio da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP). Per i lavoratori che aderiscono in data successiva, la contribuzione decorre dal mese successivo alla presentazione della domanda.

Possono aderire al Fondo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, con contratto di inserimento lavorativo di durata superiore a 3 mesi, con contratto di apprendistato, con contratto a termine superiore a 3 mesi e i lavoratori a domicilio, nonché le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono. I lavoratori possono iscriversi al Fondo superato il periodo di prova.

La quota associativa per coprire le spese di gestione del Fondo non potrà superare lo 0,14% dell'ERN.

Note interpretative congiunte per l'applicazione della contribuzione a Previmoda

1 - Contribuzione nel periodo di maternità obbligatoria

La regola generale prevede il calcolo della contribuzione qualora nel mese esista un'imponibile previdenziale almeno pari all'importo del contributo da versare al Fondo.

Nel caso specifico dell'assenza obbligatoria per maternità può succedere che – a seguito delle particolari modalità di calcolo della retribuzione utilizzate dall'azienda e, in particolare, del computo delle quote di tredicesima – non risulti un imponibile previdenziale sufficiente anche se la regola contrattuale prevede l'integrazione al 100% della normale retribuzione per il periodo dei primi 5 mesi di assenza obbligatoria.

Si ritiene rispondente alle intese contrattuali che il periodo dei primi 5 mesi dell'assenza obbligatoria per maternità sia da considerare come utile alla maturazione delle contribuzioni a Previmoda, anche se le modalità di calcolo della retribuzione sulla busta paga non consentono di raggiungere un imponibile contributivo sufficiente.

2 – Caso di mancata capienza del TFR maturato nel mese

Si consideri il caso di un lavoratore che presti attività nei primi 3 giorni del mese e risulti successivamente assente dal lavoro per la restante parte del mese.

Si consideri inoltre che l'ERN mensile è pari a 1.384,99 Euro e che pertanto il contributo mensile dell'1,20% a Previmoda risulta di 16,62 Euro a carico lavoratore e di altrettanti a carico datore di lavoro. Il prelievo dal TFR risulterebbe pari a 27,70 Euro.

Caso A

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro non è utile ai fini della maturazione del TFR, si ha la conseguenza che nel mese non matura alcun trattamento di fine rapporto (il periodo lavorato è inferiore a 15 giorni). Pertanto, in applicazione della regola generale secondo cui tutti i tre contributi (lavoratore, azienda, TFR) sono collegati unitariamente tra loro, la non maturazione di uno comporta il mancato versamento a Previmoda di tutta la quota di contribuzione mensile.

Caso B

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro comporta la maturazione del TFR a carico del datore di lavoro si effettuerà la normale contribuzione a carico lavoratore (16,62 Euro perché c'è capienza rispetto alla retribuzione spettante per i primi tre giorni) più il versamento paritetico del datore di lavoro, più il versamento del TFR pari a 27,70 Euro.

Caso C

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro comporta la maturazione del TFR, ma tale trattamento risulterà non più a carico del datore di lavoro (esempio: cassa integrazione straordinaria senza prospettiva di rientro al lavoro e pertanto con TFR a carico INPS), si effettuerà comunque la normale contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro (se, come nell'esempio, c'è capienza nell'imponibile contributivo). Il datore di lavoro effettuerà comunque la contribuzione di 27,70 Euro a titolo di TFR mensile.

Nel momento della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda recupererà dalla Gestione Cigs dell'Inps le quote di TFR relative ai periodi ininterrotti di cigs immediatamente precedenti la risoluzione stessa.

3 - Lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 o lavoratori che hanno optato volontariamente per il versamento del 100% del TFR e casi di insufficiente imponibile contributivo

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 viene versato al Fondo l'intero TFR maturato così come per i dipendenti che hanno volontariamente optato per il versamento del 100% del TFR a Previmoda. Si precisa, in deroga alla regola generale di cui al precedente punto 2, Caso A, che nei mesi in cui eventualmente non risulti un imponibile contributivo sufficiente a far maturare la contribuzione, per tali lavoratori il TFR va comunque versato al Fondo anche in assenza del contributo sull'ERN. Ciò perché la destinazione dell'intero TFR al Fondo è prevista dalla legge. Si prenda ad esempio il caso di un lavoratore posto in CIG per l'intero mese; non sussistendo un imponibile contributivo, non vengono versati al Fondo né il contributo a carico del lavoratore né quello a carico azienda pari all'1,20% dell'ERN. La contribuzione afferente il

TFR, invece, viene interamente versata.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro al termine di un periodo ininterrotto di cigs, il TFR versato a Previmoda e relativo al periodo immediatamente precedente alla risoluzione stessa verrà recuperato dal datore di lavoro dalla Gestione Cigs c/o Inps.

4 – Lavoratori in contratto di solidarietà e quota TFR al Fondo di previdenza

Resta confermata (v. Inps, msg 18092/2013), durante il ricorso al contratto di solidarietà, l'obbligatorietà del versamento delle quote di Tfr riferite ai lavoratori interessati dal cds al Fondo di Tesoreria o al Fondo di previdenza complementare.

Le aziende potranno recuperare a carico della cigs le quote di tfr connesse alla retribuzione persa dai lavoratori in contratto di solidarietà, alla conclusione per periodi di vigenza del cds.

Allegato M - LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE PREMESSA

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art.10 del CCNL:

“Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.

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

Le linee guida di cui al presente documento, che tengono conto dell'esperienza maturata nella contrattazione aziendale nelle aziende del settore negli ultimi 15 anni, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per “facilitare ed estendere” la contrattazione aziendale che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato.

Sempre secondo il citato art.10, la contrattazione aziendale *“...si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.”*

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è *“il raggiungimento di più elevati livelli di competitività”* dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale costituisce una opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il CCNL (sempre all'art. 10) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà

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

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

PARTE A

Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

Si tratta di aspetti chiaramente disciplinati dall'art. 12 del CCNL, punti A, B, C e D, che non richiedono ulteriori specificazioni.

A) SOGGETTI

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

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) REQUISITI

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonchè le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione. La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) FINALITÀ E CONTENUTI

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

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

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

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

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

D) DURATA E PROCEDURE

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

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

PARTE B

Le fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare : esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il CCNL prevede (all'art.12, lettera D) che "... *Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa; i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.*"

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSU ed alle organizzazioni sindacali le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSU e organizzazioni sindacali, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal CCNL per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo (due mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi...);
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei "*requisiti essenziali di redditività ed efficienza*" (cfr. art.12, lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute,

RSU e organizzazioni sindacali definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal CCNL (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico.

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso e nel pieno rispetto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011.

Tra queste, si richiamano in particolare,

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità di cui al Protocollo 7 del CCNL;
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento;
- le iniziative a sostegno della formazione continua;
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro di cui all'Avviso Comune del 7/3/2011;
- le pari opportunità;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro e le iniziative per l'inserimento organico in azienda dei giovani;
- il monitoraggio dell'età della popolazione aziendale, gli interventi a sostegno dei lavoratori anziani e le "staffette generazionali";
- la sperimentazione di forme di "smart working";
- le mense aziendali.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

- La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il CCNL indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori."
- Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:
 - generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
 - di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
 - isto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

A proposito della natura del PdR, il CCNL ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art. 12, punto c del CCNL).

Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il nuovo premio di risultato, pur tenendo conto

senza alcun automatismo degli obiettivi fissati e dei risultati raggiunti in vigenza dei precedenti accordi, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.
Si devono concordare:
 - le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
 - le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
 - I tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti “a consuntivo” rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.
 - La clausola di omnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).
- La valorizzazione dell’apporto individuale dei singoli lavoratori.
Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell’impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all’apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).
- La possibilità di aggiornare e coordinare nell’ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l’attuale situazione economica o organizzativa dell’azienda.
- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.
Poiché il CCNL prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell’economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.
- La definizione delle clausole per l’applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l’ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l’applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il CCNL prevede che :

“Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l’Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell’accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

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

L’intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su “interessamento” delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell’accordo, ma è sempre solo finalizzato ad “agevolare le possibili soluzioni”.

B.5 La fase di gestione dell’accordo

Poiché l’accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell’organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell’azienda e dei premi correlati, è opportuno

che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione.

I principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.
- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".
- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.
- La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).
- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità.

Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigore di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Il CCNL prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale *"gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti."*

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale di cui all'art.12, lettera e), del CCNL.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla legge;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali Istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

PARTE C

L'Elemento di garanzia retributiva

Il CCNL 20 gennaio 2022 definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel triennio 2021-2023 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il CCNL definisce che:

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

Tale importo annuo, pari a 300 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli

altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

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

SCHEDA

Premi a obiettivi: le esperienze maturate nel settore tessile-abbigliamento

Le esperienze realizzate dagli anni '90 in poi nel settore Tessile Abbigliamento Moda in materia di premi ad obiettivo permettono di individuare alcuni filoni attorno a cui si sono concentrati gran parte degli accordi.

Pur con diversa intensità nei singoli comparti e in relazione alla differente struttura e dimensione dell'impresa, tali esperienze si possono riassumere in quattro grandi filoni principali:

- a) premi con parametri di redditività;
- b) premi con parametri di produttività;
- c) premi con parametri di efficienza e qualità;
- d) premi ad obiettivi specifici.

a) Premi con parametri di redditività

Si considerano premi di redditività quelli basati sui risultati economici dell'azienda. Il punto di riferimento è il bilancio. Raramente vengono presi a riferimenti i dati iniziali (fatturato) o finali (utile netto) del bilancio, con alcune eccezioni:

- a) il fatturato può essere un elemento per determinare l'efficienza;
- b) l'utile netto (necessità che ci sia un certo utile) è comunque necessario per far scattare il premio anche se la misurazione è fatta su altri indici.

Gli indici più comunemente presi a riferimento sono:

- il **MOL / il R.O.** soprattutto nelle aziende con una forte componente manifatturiera;
- l'**Ebit / l'Ebitda** soprattutto nelle aziende in cui sia preponderante l'aspetto progettuale, logistico e commerciale rispetto a quello produttivo.

Non si rileva uniformità nè sul valore del premio, nè sul valore degli indici a cui abbinare il premio.

b) Premi con parametri di produttività

Sono quelli che mettono in relazione il premio con i volumi produttivi ed i tempi di produzione. Una prima grande distinzione è quella tra

- a) produttività individuale
- b) produttività collettiva, di reparto, di stabilimento.

Si stanno sviluppando, invece, i premi legati all'obiettivo della crescita della produttività collettiva. Assumono in genere una forma diversa dagli sporadici cottimi collettivi che erano stati attivati in qualche azienda negli anni '70.

Si possono individuare almeno tre tipologie di premio basati sulla produttività:

- 1) sistemi di misurazione (e di premiazione) che prendono a riferimento i volumi produttivi. A seconda dei comparti oggetto di misurazione sono:

il numero di capi, il numero di pezze o i metri di tessuto da realizzare in un determinato periodo misurato con diversa periodicità. Le soluzioni adottate sono le più diverse, come molteplici sono anche i correttivi previsti per sterilizzare gli imprevisti tecnici, il mancato funzionamento delle macchine, le varianti. Pur sembrando semplici, tali meccanismi hanno presentato negli ultimi anni notevoli problemi applicativi proprio per l'incremento dei numerosi fattori di mercato che hanno inciso sulla regolarità dei flussi produttivi.

- 2) Una variante più sofisticata è quella che misura la produttività mettendo a raffronto le ore (o i minuti) necessari per fare la produzione in modo ottimale o standard, con il tempo effettivamente impiegato (tempi standard).
Sempre a questo filone vengono rapportate le misurazioni della produttività basate sulla percentuale di funzionamento degli impianti.
- 3) Infine è da considerare la misurazione della produttività nelle aziende che hanno una struttura di progettazione, raccordo, distribuzione logistica e non una struttura produttiva. In tali casi la misurazione della produttività è spesso effettuata attraverso parametri che mettono in raffronto il fatturato con il costo del lavoro. In tali contesti vengono talvolta monitorati il ricorso al lavoro straordinario e l'utilizzo di lavoratori somministrati.

c) Premi con parametri di efficienza e qualità

Per efficienza si considerano tutte quelle caratteristiche della vita aziendale che rafforzano il prodotto, il rapporto con il cliente, riducono gli sprechi e i consumi dei materiali. Ogni azienda ha le proprie specificità su cui vuole concentrare l'attenzione e gli sforzi di miglioramento di tutta l'organizzazione. Le esperienze sono molto differenziate e possono essere indicativamente ricondotte alle seguenti tipologie:

1) Premi basati sulla qualità dei prodotti

Tra le moltissime modalità di misurazione alcune sono basate su parametri tecnici (specie nelle aziende a monte della filiera), altre sul giudizio standard sul prodotto finito.

I parametri più utilizzati sono:

- a) la riduzione delle percentuali di produzioni di 2^a scelta;
- b) la riduzione della difettosità utilizzando in genere i seguenti criteri:
- rispetto dei parametri standard;
 - percentuale degli interventi di riparazione sul totale dei prodotti;
 - minuti/ore di lavoro dedicati alla riparazione sul totale del tempo lavorato;
 - riduzione dei resi dai clienti per problemi di qualità.
- 2) Premi legati al miglioramento del servizio al cliente, in genere legati al rispetto dei tempi di consegna. Si misurano:
- la percentuale di consegnato su ordinato ad una certa data;
 - la quantità di prodotto messo in magazzino per essere consegnato a determinate date;
 - il coordinamento e l'ottimizzazione delle consegne di prodotti diversificati (di cui una parte provengano da terzisti);
 - i resi dai clienti a causa di ritardata consegna;
 - i riordini evasi in tempi stabiliti.
- 3) Premi legati al controllo ed alla riduzione dei consumi energetici o degli sprechi di materie prime.

d) Premi ad obiettivi specifici

Sono premi di risultato legati ad obiettivi che non vengono definiti in modo strutturale per un tempo medio-lungo, ma volta per volta, a seconda delle situazioni. Ad esempio, si possono ricordare:

- obiettivi di consegna entro tempi determinati e ristretti: premia la disponibilità ad operare in orario supplementare o ad effettuare interventi di manutenzione;
- incentivazione della capacità produttiva e della resa delle macchine per rispondere velocemente alle richieste del cliente;
- introduzione di innovazioni di processo e/o di prodotto.

**Allegato N - GLI OBIETTIVI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO:
IL SISTEMA DELLE INDUSTRIE TESSILI-ABBIGLIAMENTO-MODA-
CALZATURE- PELLI E CUOIO (*)**

(*) Il presente All. N deriva dagli Allegati n. 1 e 2 dell'Intesa di Categoria dell'11 aprile 2006.

Premessa

Il gruppo di esperti del sistema delle industrie tessili-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio¹ ha individuato nove figure professionali come rappresentative di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione.

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

- 1) Operatore di produzione
- 2) Operatore di controllo prodotto
- 3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)
- 4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio
- 5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione
- 6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità
- 7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto/modellista
- 8) Stilista/progettista di prodotto
- 9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi dei CCNL del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema TAMCP è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

Comparto Filatura Comparto Tessitura ortogonale Comparto Tessitura a maglia/calze Comparto Nobilitazione Comparto Confezioni (maglia/tessuto) Comparto Pelletteria Comparto Calzature Comparto Tessili vari: - Pizzi/ricami - Non Tessuti/feltri

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per i settori metalmeccanico, edile, terziario distribuzione e servizi e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale di riferimento, gli esempi di qualifiche contrattuali più diffuse, l'area di attività e le conoscenze e competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento: OPERATORE DI PRODUZIONE

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Cardatore, Filatore, Addetto alle pettinatrici, Addetto ai banchi e ai rings, Ritorcitore, Addetto alle roccatrici, Addetto agli stiratoi, Addetto alle levate e al cambiamento spole, Addetto alle binatrici, Spolatore, Ribobinatore, Addetto alla roccatura, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Capo squadra pulizia macchine, Meccanico e/o manutentore, Coadiutore di assistenti di filatura.

¹ Per brevità, in seguito verrà utilizzata la dicitura "Sistema TAMCP".

Comparto Tessitura ortogonale: Caricatelai, Personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, Orditore, Incorsatore, Tessitore (anche jacquard), Imbozzinatore, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitore, Addetto alle macchine circolari e rettilinee, Rammentatore, Rimagliatrice, Conduttore macchine tubolari, Addetto al taglio/cucito/stiro, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore

Comparto Nobilitazione: Tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, Conduttore di macchine, Addetto alla cucina colori, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Addetto al taglio, Addetto al cucito, Addetto allo stiro, Addetto al rammendo, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Pelletteria (accessori/pellicceria): Addetto al taglio, Addetto alla cucitura, Addetto alla scarnitura, Addetto alla stiratura prodotti finiti, Addetto alla rifinitura prodotti finiti, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto Calzature: Addetto al taglio e tranciatura, Addetto alla scarnitura tomaia, Addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, Addetto ripiegatura tomaia, Addetto alla orlatura, Addetto applicazione accessori, Addetto premontatura, Addetto al montaggio, Addetto fresatura, Addetto macchine estrusione/ iniezione/schiuntura materiale plastico, Addetto alla rifinitura, Addetto al controllo qualità, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla applicazione collanti, Addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto Tessili Vari:

- **Pizzi/Ricami:** Addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, Addetto al rammendo, Apprettatore, Addetto lettura disegni, Addetto foratura e ricopiatura disegni, Personale per la sorveglianza della lavorazione.
- **Non tessuti/feltri:** Addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, Addetto al rammendo, Addetto alle macchine, Addetto alla follatura/infornatura/tintoria, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

Area di attività: L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
 Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
 Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
 Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine

Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

per il comparto Filatura: Preparazione, Cardatura, Filatura, Roccatura, Ritorcitura, Controllo. *per il comparto Tessitura ortogonale:* Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo. *per il comparto Tessitura a maglia/calze:* Tessitura a maglia, Controllo.

per il comparto Nobilitazione: Preparazione, Tintura, Stampa, Controlli.

per il comparto Confezioni (maglia/tessuto): Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.

per il comparto Pelletteria: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.

per il comparto Calzature: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.

per il comparto Tessili Vari:

- *Pizzi/ricami:* Formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.

- *Non Tessuti/feltri:* Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo

Figura di riferimento: OPERATORE DI CONTROLLO PRODOTTO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura ortogonale: Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Addetto controllo fasi intermedie, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Nobilitazione: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Pelletteria: Addetto al controllo prodotti/qualità. **Comparto Calzature:** Addetto al controllo prodotti/qualità. **Comparto Tessili Vari:**

- **Pizzi/ricami:** Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

- **Non Tessuti/feltri:** Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Area di attività:

L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, preven-

zione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi. Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi. Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto. Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto.

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto,

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

per il comparto Filatura: Preparazione, Cardatura, Filatura, Ritorcitura, Roccatura, Controllo. *per il comparto Tessitura ortogonale:* Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo. *per il comparto Tessitura a maglia/calze:* Tessitura a maglia, Controllo.

per il comparto Nobilitazione: Preparazione, Tintura, Stampa, Finissaggio, Controlli.

per il comparto Confezioni (maglia/tessuto): Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.

per il comparto Pelletteria: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.

per il comparto Calzature: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.

per il comparto Tessili Vari:

- *Pizzi/ricami:* Formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
- *Non Tessuti/feltri:* Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo.

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI COORDINAMENTO DELLA PRODUZIONE (gestione reparto/unità operativa)

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, Assistente, Capo squadra manutenzione, Responsabile di reparto di produzione.

Area di attività: L'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera. Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il Responsabile di Reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego. Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti. Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi. Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati

Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo

Figura di riferimento: CONDUTTORE DI SISTEMI AUTOMATIZZATI, DI PROCESSI DI TINTURA E STAMPA, FINISSAGGIO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Area di attività:

Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, etc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper gestire le fasi della preparazione alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento

Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore

Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore

Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente
 Saper rilevare l' idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l' avanzamento alle lavorazioni successive
 Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROGRAMMAZIONE DELLA PRODUZIONE

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, Addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino

Area di attività:

L' addetto, sulla base degli input ricevuti dal Tecnico responsabile del Servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all' ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati. In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal Tecnico, collabora all' alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
 Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d' uso e caratteristiche di impiego
 Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
 Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
 Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l' utilizzo di strumenti statistici
 Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti
 Saper contribuire all' ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati
 Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate
 Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
 Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
 Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
 Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza
 Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza
 Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell' energia di processo (solo per il comparto Nobilitazione)

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI LABORATORIO/CONTROLLO QUALITÀ**Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:**

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, Addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

Area di attività:

L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al Responsabile di Laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative
Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento
Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa
Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI SVILUPPO DEL PROGETTO/ PRODOTTO/ MODELLISTA**Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:**

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, Progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, Tecnico di prototipazione rapida, Operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli, Modellista CAD/CAM per confezione e/o calzature, Addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, Colorista, Sarto finito per capo completo.

Area di attività:

L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o

direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione. Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (CAD), di cui conosce l'utilizzo. Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi

Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione

Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario

Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

Conoscere elementi di marketing

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti..)

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

solo per il modellista:

Saper effettuare l'impostazione dei modelli

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di tagli e misure

Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

Figura di riferimento: STILISTA/PROGETTISTA DI PRODOTTO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse: Stilista-progettista di prodotto

Area di attività:

Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti fini-

ti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (CAD). Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati

Saper esplorare e rielaborare il contesto socioculturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend

Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

Conoscere la tecnologia della produzione

Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROMOZIONE PRODOTTO/SERVIZIO ASSISTENZA CLIENTI

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti, Addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività:

L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).
Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta

Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale

Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

CONTENUTI PROFESSIONALIZZANTI PER LA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO FIGURE TRASVERSALI SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

AREE AZIENDALI	Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: gestione aziendale archiviazione amministrazione del personale sviluppo organizzativo e formazione	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione, protezione individuale Ecologia tutela ambientale	Innovazioni

Allegato O - APPRENDISTATO – FAC SIMILE PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E FAC SIMILE SCHEMA ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

PFI relativo all'assunzione dell'apprendista Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante

(nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____ Cittadinanza _____

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Funzione / Incarico in azienda _____

4. Contenuti formativi**Aree tematiche aziendali/professionali**

Totale ore formazione : _____ (80 ore medie annue)

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue. Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(è possibile barrare più opzioni)

On the job Affiancamento Esercitazioni di gruppo Testimonianze*Action learning* Visite aziendali (..... altro)

Data _____

p. l'Azienda _____

l'apprendista _____

il tutor _____

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e Data di nascita _____

Residente in _____

Via _____

Titolo di studio _____

Assunto in apprendistato professionalizzante
dal _____

al _____

per conseguire la qualifica _____

IMPRESA

Ragione Sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____ Fax _____ E-Mail _____

Nominativo del tutor/referente aziendale _____

Competenze generali/specifiche-insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/ PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore	On the job Affiancamento	Firma Tutor /Referente _____
	Periodo _____	Altro	Firma Apprendista _____
	_____ ore	On the job Affiancamento	Firma Tutor /Referente _____
	Periodo _____	Altro	Firma Apprendista _____
	Totale ore _____		

Firma Tutor/Referente Aziendale _____

Timbro E Firma Dell'azienda _____

Firma Apprendista _____

Data _____

1. ALLEGATO P - ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

Il presente atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

All. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme.

Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc. andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e

possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna. Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento. I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di **BUSINESSEUROPE**, **UEAPME**, **CEEP** ed **ETUC** (nonché il comitato di collegamento **EUROCADRES/CEC**) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale **BUSINESSEUROPE**

Hans-Werner Müller

Segretario generale **UEAPME**

Rainer Plassmann

Segretario generale **CEEP**

All.B all' ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell' Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall' Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l' effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell' azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell' Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio. 2016.

Firma del datore di lavoro

LEGISLAZIONE ED ACCORDI INTERCONFEDERALI

Legge 20 maggio 1970, n. 300

NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

Titolo I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Articolo 1 - Libertà di opinione.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 2 - Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Articolo 3 - Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Articolo 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Articolo 5 - Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 6 - Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti della Direzione regionale del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 7 - Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale

sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Articolo 8 - Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 10 - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Articolo 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Articolo 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs. CPS 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Articolo 13 - Mansioni del lavoratore

L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta,

e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

Titolo II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Articolo 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Articolo 15 - Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali¹.

Articolo 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Articolo 17 - Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Articolo 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la

¹ *Comma sostituito dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e successivamente modificato dall'articolo 4, comma 1, del D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216e dall'articolo 1, comma 2, della Legge 23 dicembre 2021, n. 238.*

reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo².

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto,

² La Corte Costituzionale, con sentenza 1^o aprile 2021, n. 59 (in G.U. 7 aprile 2021, n. 14), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo periodo del presente comma, come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» - invece che «applicare altresì» - la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma.

tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Titolo III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Articolo 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Articolo 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e

alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Articolo 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Articolo 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Articolo 28 - Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Articolo 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Articolo 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Articolo 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del

Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Articolo 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Titolo V
NORME SUL COLLOCAMENTO

Articolo 33 - Collocamento
(Abrogato)**Articolo 34 - Richieste nominative di manodopera.**
(Abrogato)

Titolo VI
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Articolo 35 - Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Articolo 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi

delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dalla Direzione regionale del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispezzione del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Articolo 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Articolo 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Articolo 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Articolo 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 41 - Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Articolo 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione,

il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Articolo 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità³.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Articolo 4 - Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Articolo 5 - Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Articolo 6 - Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione

stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisca reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. ...omissis...

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 7 - Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Articolo 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Articolo 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Articolo 10 - Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1⁴.

³ La Corte Costituzionale con Sentenza 16 luglio 2020, n. 150, (in G.U. 22 luglio 2020, n. 30), dichiara l'illegittimità costituzionale del presente articolo, limitatamente alle parole «di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio».

⁴ A norma dell'articolo 368, comma 2, del D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 al presente comma dopo le parole «comma 12» sono aggiunte le seguenti: «nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza» a decorrere dal 16 maggio 2022, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 389, comma 1, del D.Lgs. 14/2019, come modificato dall'articolo 5, comma 1, del D.L. 8 aprile 2020, n. 23, convertito con modificazioni dalla Legge 5 giugno 2020, n. 40, e successivamente dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.L. 24 agosto 2021, n. 118, convertito con modificazioni dalla Legge 21 ottobre 2021, n. 147.

Articolo 11 - Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Articolo 12 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello

della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81**DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO
E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI****Capo I****Disposizioni in materia di rapporto di lavoro****Articolo 1 - Forma contrattuale comune**

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Articolo 2 - Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente [anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro]. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
- d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.
- d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Articolo 2 bis - Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata

1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo

2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o di inizio del periodo indennizzabile.

2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia.

Articolo 3 - Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.». L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

Capo II

Lavoro a orario ridotto e flessibile

SEZIONE I

Lavoro a tempo parziale

Articolo 4 - Definizione

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Articolo 5 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Articolo 6 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o

conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Articolo 7 - Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Articolo 8 - Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di

lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Articolo 9 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 10 - Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 11 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo

di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 12 - Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

'Sezione II

Lavoro intermittente

Articolo 13 - Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Articolo 14 - Divieti

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
- 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 articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - 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.

Articolo 15 - Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Articolo 16 - Indennità di disponibilità

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a

informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Articolo 17 - Principio di non discriminazione

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Articolo 18 - Computo del lavoratore intermittente

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Capo III**Lavoro a tempo determinato****Articolo 19 - Apposizione del termine e durata massima**

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022⁵.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la

⁵ *Comma inserito dall'articolo 41-bis, comma 1, lettera b), del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla Legge 23 luglio 2021, n. 106.*

durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro 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.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. 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.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Articolo 20 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Articolo 21 - Proroghe e rinnovi⁶

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni

⁶ A norma dell'articolo 93, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dall'articolo 17, comma 1, del D.L. 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, in Legge 21 maggio 2021, n. 69, in deroga al presente articolo e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del presente decreto legislativo.

di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Articolo 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Articolo 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3,

del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Articolo 24 - Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha 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 dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, 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 nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Articolo 25 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Articolo 26 - Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Articolo 27 - Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Articolo 28 - Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Articolo 29 - Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
- b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

- a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria, dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, i teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente , a decorrere dal 1° luglio 2019, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i trentasei mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incumbente è assoluto anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.

3-ter. La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3-bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Capo IV Somministrazione di lavoro

Articolo 30 - Definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Articolo 31 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022.

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Articolo 32 - Divieti

- 1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - 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 ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 33 - Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Articolo 34 - Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui

all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Articolo 35 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Articolo 36 - Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce

mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 37 - Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Articolo 38 - Somministrazione irregolare

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Articolo 38 bis - Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Articolo 39 - Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ritorsa per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Articolo 40 - Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

Capo V Apprendistato

Articolo 41 - Definizione

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

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Articolo 42 - Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali

disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal

1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Articolo 43 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore⁷

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è

⁷ *A norma dell'articolo 93, comma 2, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui al presente articolo, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.*

rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti

collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Articolo 44 - Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

Articolo 45 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca⁸

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 46 - Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca

e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Articolo 47 - Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal

⁸ A norma dell'articolo 93, comma 2, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui al presente articolo, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Capo V-bis

Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali

Articolo 47 bis - Scopo, oggetto e ambito di applicazione

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.

2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

Articolo 47 ter

Forma contrattuale e informazioni

1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

3. La violazione di quanto previsto dal comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto.

Articolo 47 quater - Compenso

1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

3. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 47 quinquies - Divieto di discriminazione

1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.

2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.

Articolo 47 sexies - Protezione dei dati personali

1. I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Articolo 47 septies - Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. I prestatori di lavoro di cui al presente capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.

3. Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Articolo 47 octies - Osservatorio

1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle disposizioni del presente capo e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

Capo VI Lavoro accessorio

Articolo 48 - Definizione e campo di applicazione⁹ (Abrogato)

Articolo 49 - Disciplina del lavoro accessorio¹⁰ (Abrogato)

Articolo 50 - Coordinamento informativo a fini previdenziali¹¹ (Abrogato)

Capo VII Disposizioni finali

Articolo 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Articolo 52 - Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Articolo 53 - Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;

b) il comma terzo è abrogato.

2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Articolo 54 - Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Articolo 55 - Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

- a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
- b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;
- d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
- e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;
- h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;
- l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;
- m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.

2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Articolo 56 - Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per

⁹ Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 1, del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni, dalla Legge 20 aprile 2017 n. 49.

¹⁰ Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 1, del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni, dalla Legge 20 aprile 2017 n. 49.

¹¹ Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 1, del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni, dalla Legge 20 aprile 2017 n. 49.

l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:

- a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;
- c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori

entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Articolo 57 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

ESTRATTO D.L. 24 APRILE 2017, N. 50 CONVERTITO CON LEGGE 21 GIUGNO 2017, N. 96

(omissis)

Articolo 54 bis

Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia.

Contratto di prestazione occasionale

1. Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
 - b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
 - c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.
- c-bis) per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro.

2. Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto

legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

4. I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

5. Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:

- a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;
 - b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.
- b-bis) le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.

7. (omissis)

8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e

- grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS", che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.

10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettere a) e b-bis), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di:

- a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
 - b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
 - c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.
- c-bis) attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, limitatamente alle società sportive di cui al comma 6, lettera b-bis), del presente articolo.

11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore

di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.

14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;
- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbierie;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali a favore dell'INPS.

16. La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 per cento del compenso.

17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale

notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma.

18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.

19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di

pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accredito dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53

Capo I Disposizioni generali

Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli nati fuori del matrimonio, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione. (1) Comma modificato dall'articolo 105, comma 3, del D.Lgs. 28 dicembre 2013, n. 154, con la decorrenza prevista dall'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto.

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza

della malattia stessa;

- e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Articolo 3 - Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Articolo 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente,

dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Articolo 5 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Capo II

Tutela della salute della lavoratrice

Articolo 6 - Tutela della sicurezza e della salute

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Articolo 7 - Lavori vietati

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della

previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addeba ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'incosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Articolo 8 - Esposizione a radiazioni ionizzanti

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Articolo 9 - Polizia di Stato, penitenziaria e municipale

...omissis...

Articolo 10 - Personale militare femminile

((Articolo abrogato dal D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66))

Articolo 11 - Valutazione dei rischi

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Articolo 12 - Conseguenze della valutazione

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro

applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Articolo 13 - Adeguamento alla disciplina comunitaria

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Articolo 14 - Controlli prenatali

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Articolo 15 - Disposizioni applicabili

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III Congedo di maternità

Articolo 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto salvo quanto previsto all'articolo 20;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi

pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.^{121-bis}. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Articolo 16 bis - Rinvio e sospensione del congedo di maternità

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

[1] Articolo inserito dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80. Per l'applicazione, in via sperimentale per l'anno 2015, delle presenti disposizioni vedi l'articolo 26, commi 2, 3 e 4, del D.Lgs. n. 80 del 2015. Per la continuazione dei benefici delle presenti disposizioni, anche per gli anni successivi al 2015, vedi l'articolo 43, comma 2, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

Articolo 17 - Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

¹²¹ *Comma inserito dall'articolo 1, comma 485 della Legge 30 dicembre 2018, n.145.*

Articolo 18 - Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Articolo 19 - Interruzione della gravidanza

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Articolo 20 - Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Articolo 21 - Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

1-bis. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

Articolo 22 - Trattamento economico e normativo

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7

della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Articolo 23 - Calcolo dell'indennità

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Articolo 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione

del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.¹³

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale¹⁴.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centotanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Articolo 25 - Trattamento previdenziale

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza

¹³ La Corte costituzionale, con sentenza del 14 dicembre 2001, n. 405, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'articolo 54, comma 3, lettera a), del medesimo decreto legislativo. Successivamente, comma sostituito dall'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80. Per l'applicazione, in via sperimentale per l'anno 2015, delle presenti disposizioni vedi l'articolo 26, commi 2, 3 e 4, del D.Lgs. n. 80 del 2015. Per la continuazione dei benefici delle presenti disposizioni, anche per gli anni successivi al 2015, vedi l'articolo 43, comma 2, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

¹⁴ La Corte Costituzionale, con sentenza 13 luglio 2018, n. 158 (in G.U. 18 luglio 2018, n. 29), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151 del 2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Articolo 26 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.

Articolo 27 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

((Articolo abrogato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 244))

Capo IV Congedo di paternità

Articolo 28 - Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore

autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Articolo 29 - Trattamento economico e normativo

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Articolo 30 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Articolo 31 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Capo V Congedo parentale

Articolo 32 - Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è

esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

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

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Articolo 33 - Prolungamento del congedo

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

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

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32.] Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Articolo 34 - Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Articolo 35 - Trattamento previdenziale

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Articolo 36 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Articolo 37 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(Articolo abrogato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 244)

Articolo 38 - Sanzioni

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Capo VI

Riposi, permessi e congedi**Articolo 39 - Riposi giornalieri della madre**

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il

primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruiscia dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Articolo 40 - Riposi giornalieri del padre

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Articolo 41 - Riposi per parti plurimi

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Articolo 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. Comma abrogato dalla l. 4 novembre 2010, n. 183.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.¹⁵

¹⁵ La Corte Costituzionale, con sentenza 7 dicembre 2018, n. 232 (in Gazz. Uff., 12 dicembre, n. 49), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirla alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto 7.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Articolo 42 bis - Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche

...omissis...

Articolo 43 - Trattamento economico e normativo

1. Per i riposi e i permessi, di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Articolo 44 - Trattamento previdenziale

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Articolo 45 - Adozioni e affidamenti

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Articolo 46 - Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Capo VII

Congedi per la malattia del figlio

Articolo 47 - Congedo per la malattia del figlio

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

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

Articolo 48 - Trattamento economico e normativo

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Articolo 49 - Trattamento previdenziale

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del

bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.

2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.

3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Articolo 50 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni.

Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Articolo 51 - Documentazione

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di cui al comma 3 dell'articolo 47, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo.

Articolo 52 - Sanzioni

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Capo VIII Lavoro notturno -

Articolo 53 - Lavoro notturno

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
- b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX

Divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro

Articolo 54 - Divieto di licenziamento

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Articolo 55 - Dimissioni

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 56 - Diritto al rientro e alla conservazione del posto

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che

esspressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

CAPO X **Disposizioni speciali**

Articolo 57 - Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

...omissis...

Articolo 58 - Personale militare

((Articolo abrogato dal D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66))

Articolo 59 - Lavoro stagionale

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo 59 bis Lavoro nel settore dello spettacolo¹⁶

1. Le lavoratrici e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo hanno diritto alle tutele previste dal presente testo unico rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo.

2. Per le lavoratrici e i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'articolo 23 la retribuzione media globale giornaliera corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare del reddito percepito in relazione alle attività lavorative

nel settore dello spettacolo nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo.

Articolo 60 - Lavoro a tempo parziale

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Articolo 61 - Lavoro a domicilio

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Articolo 62 - Lavoro domestico

...omissis...

Articolo 63 - Lavoro in agricoltura

...omissis...

Articolo 64 - Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente,

¹⁶ Articolo inserito dall'articolo 66, comma 6, del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla Legge 23 luglio 2021, n. 106.

a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. A tal fine, [con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo. Fino ad eventuali modifiche apportate con il predetto provvedimento.] si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 7, 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto.

Articolo 64 bis - Adozioni e affidamenti

1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Articolo 64 ter - Automaticità delle prestazioni

1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

Articolo 65 - Attività socialmente utili

...omissis...

Capo XI Lavoratori autonomi

Articolo 66 - Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

...omissis...

Articolo 67 - Modalità di erogazione

...omissis...

Articolo 68 - Misura dell'indennità

...omissis...

Articolo 69 - Congedo parentale

...omissis...

CAPO XII Liberi professionisti

Articolo 70 - Indennità di maternità per le libere professioniste

...omissis...

Articolo 71 - Termini e modalità della domanda

...omissis...

Articolo 72 - Adozioni e affidamenti

...omissis...

Articolo 73 - Indennità in caso di interruzione della gravidanza

...omissis...

CAPO XIII

Sostegno alla maternità e alla paternità

Articolo 74 - Assegno di maternità di base

...omissis...

Articolo 75 - Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

...omissis...

CAPO XIV

Vigilanza

Articolo 76 - Documentazione

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Articolo 77 - Vigilanza

...omissis...

Capo XV

Disposizioni in materia di oneri contributivi

Articolo 78 - Riduzione degli oneri di maternità

...omissis...

Articolo 79 - Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato

...omissis...

Articolo 80 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base

...omissis...

Articolo 81 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

...omissis...

Articolo 82 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

...omissis...

Articolo 83 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste

...omissis...

Articolo 84 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

CAPO XVI

Disposizioni finali

Articolo 85 - Disposizioni in vigore

...omissis...

Articolo 86 - Disposizioni abrogate

...omissis...

Articolo 87 - Disposizioni regolamentari di attuazione

...omissis...

Articolo 88 - Entrata in vigore

...omissis...

Allegato A (Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)**ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2) ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

...omissis...

Allegato C (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1) ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11**A. Agenti.**

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge(1).

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge: - mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341), - cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351), - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360F, H360Fd, H361, H361d, H361fd, H362), - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371)(2)
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81(3);
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicamenti antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81(4).

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato D (Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)**Elenco degli enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti.**

...omissis...

D.P.R. 25 novembre 1976, n.1026

**REGOLAMENTO DI ESECUZIONE DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 1971, N. 1204
SULLA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI, RECEPITA NEL D.LGS. N. 151/2001**

Articolo 1
(Abrogato)

Articolo 2

1. Nel caso che il bambino sia nato morto, o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento, cessa alla fine di tale periodo. Ove il bambino sia deceduto dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte.

Articolo 3

1. Ricorre il caso di colpa grave previsto dalla lettera a) dell'art. 2 della legge ove la lavoratrice dia luogo a fatti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 2119 del codice civile.

2. La riconsegna del lavoro, da parte della lavoratrice a domicilio, di cui all'ultimo comma dell'articolo 18 della legge, è correlata con il divieto di effettuare prestazioni nei periodi di interdizione dal lavoro sicché il relativo rapporto permane a tutti gli effetti.

3. La lavoratrice che venga a trovarsi nelle condizioni fissate dal quarto comma dell'art. 2 della legge, deve produrre alla competente sezione di collocamento il certificato medico di gravidanza di cui al successivo art. 14, o il certificato di assistenza al parto di cui al successivo art. 15, primo comma, necessari all'esercizio del diritto di precedenza nella riassunzione.

4. Il divieto di sospensione disposto dall'ultimo comma dell'art. 2 della legge opera anche nei casi di riduzione dell'orario di lavoro.

5. La lavoratrice, per tutto il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento, nel caso di sospensione del reparto al quale è adetta non avente autonomia funzionale, sarà spostata ad altro reparto attivo dell'azienda e potrà essere adibita a mansioni differenti da quelle originarie, con l'osservanza del disposto dell'ultimo comma dell'art. 3 della legge.

Articolo 4

1. Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico di cui al successivo art. 14.

2. Il termine di 90 giorni fissato per la presentazione della certificazione decorre dal giorno successivo a quello nel quale si è determinata la cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

3. La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, o gratifica natalizia.

Articolo 5

1. Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

2. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) Quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

B) Quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) Quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, numero 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) I lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) I lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) I lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

H) I lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) I lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) I lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) I lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) I lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) I lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

3. Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

4. L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b), della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

5. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

Articolo 6

1. Il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lettera c), della legge decorre dal giorno successivo a quello del parto.

Articolo 7

1. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Articolo 8

1. La lavoratrice che intenda avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro disposto dall'articolo 7, primo comma, della legge, deve darne comunicazione al datore di lavoro e all'istituto assicuratore ove quest'ultimo sia tenuto a corrispondere la relativa indennità, precisando il periodo dell'assenza, che è frazionabile.

Articolo 9

1. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro di cui agli articoli 4, 5 e 7 della legge sono considerati utili, agli effetti del diritto alla pensione e della determinazione della misura di questa a norma dell'art. 56, n. 3 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito con modificazioni nella legge 6 aprile 1936, n. 1155, e dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1970, n. 1288.

Articolo 10

1. Fermo restando che i riposi di cui all'articolo 10 della legge devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione dell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio.

2. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'ispettorato del lavoro.

3. Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

Articolo 11

(Abrogato)

Articolo 12

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 20 della legge, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto.

2. È considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione.

3. Per il computo dei periodi di cui ai precedenti commi del presente articolo, l'inizio dello stato di gravidanza è stabilito secondo i criteri fissati dal primo comma dell'art. 4 del presente lavoro.

Articolo 13

...omissis...

Articolo 14

1. Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- le generalità della lavoratrice;
- l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;
- il mese di gestazione alla data della visita;
- la data presunta del parto.

2. Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

3. Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'istituto assicuratore.

4. Qualora il certificato non risulti redatto in conformità al disposto di cui al primo comma del presente articolo, il datore di lavoro e l'istituto assicuratore possono chiederne la regolarizzazione. La

regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

Articolo 15

1. Per i diritti conseguenti al parto, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni dall'evento, al datore di lavoro e all'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia, il certificato di assistenza al parto dal quale risulti la data dell'evento medesimo.

2. Ugualmente, in caso di aborto spontaneo o terapeutico, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni, il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

(omissis)

Articolo 16

1. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione dalla stessa prodotta.

2. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a conservare le certificazioni predette a disposizione dell'ispettorato del lavoro per tutto il periodo nel quale la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

Articolo 17

1. Il datore di lavoro o l'istituto assicuratore, ricevuto il certificato medico di gravidanza, può chiedere una visita medica di controllo all'ispettorato del lavoro, che la effettuerà a propria discrezione. Ove l'ispettorato ritenga necessario affidare a terzi sanitari accertamenti specialistici, le relative spese sono a carico del richiedente.

Articolo 18

1. La lavoratrice nelle condizioni previste dall'art. 5 lettera a), della legge, per poter fruire dell'astensione obbligatoria dal lavoro, dovrà produrre all'ispettorato del lavoro una domanda corredata del certificato medico di gravidanza di cui al precedente art. 14, del certificato medico attestante le condizioni previste dalla richiamata lettera a), nonché ogni altra documentazione che ritenga utile.

2. Il termine di sette giorni previsto dal sesto comma dell'art. 30 della legge decorre dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

3. All'atto della ricezione della documentazione, l'ispettorato del lavoro rilascerà apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà prodotta al datore di lavoro a cura della lavoratrice. In ogni caso, qualora entro il termine di cui al precedente comma non sia stato emanato il provvedimento dell'ispettorato del lavoro, la domanda si considera accolta.

4. L'ispettorato del lavoro è comunque tenuto ad emanare il provvedimento anche oltre il settimo giorno per determinare la durata della astensione dal lavoro. Peraltro, qualora il provvedimento dell'ispettorato non sia ancora intervenuto la lavoratrice riprenderà il lavoro alla scadenza del termine indicato nel certificato medico da essa prodotto. Il provvedimento decorrerà, in ogni caso dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro.

5. Ai fini dei precedenti commi del presente articolo, l'ispettorato provinciale competente è quello nel cui ambito territoriale la lavoratrice risiede abitualmente.

6. Le visite di controllo per il caso considerato nella lettera a) dell'art. 5 della legge sono gratuite. Sono a carico dell'istituto assicuratore di malattia le spese relative alle eventuali ricerche di laboratorio.

7. Per i casi di astensione dal lavoro indicati alle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge, qualora sia la lavoratrice, o il datore di lavoro, a presentare l'istanza ai sensi del settimo comma dell'art. 30 della legge, il provvedimento dell'ispettorato del lavoro deve anch'esso essere adottato entro il termine di cui al secondo comma del presente articolo. L'emanazione del provvedimento è condizione essenziale per la astensione dal lavoro, che decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

8. Fermo restando la facoltà di successivi accertamenti, l'ispettorato

del lavoro può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorché il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, secondo la richiamata lettera c) dell'articolo 5 della legge, produca una dichiarazione di quest'ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, la impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

9. I provvedimenti stabiliti dai commi precedenti debbono essere comunicati dall'ispettorato del lavoro alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all'istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

Articolo 19

1. La lavoratrice a domicilio, all'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, deve far pervenire all'istituto assicuratore, oltre al certificato di gravidanza redatto nei termini indicati al precedente art. 14, una dichiarazione del committente dalla quale risulti che sono state ottemperate le condizioni previste dall'ultimo comma dell'art. 18 della legge. L'osservanza di tali condizioni dovrà altresì risultare dal libretto di controllo di cui all'art. 10 della legge 18 dicembre 1973, n. 877.

Articolo 20

1. Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrante nei casi previsti dalla lettera a) dell'art. 5 della legge, o da puerperio.

Articolo 21

(Abrogato)

Articolo 22

1. In caso di permanenza, o di indebita assunzione al lavoro, della lavoratrice gestante o puerpera durante il periodo di interdizione, ferma restando la penalità per il datore di lavoro prevista dall'art. 31 della legge, l'istituto assicuratore non corrisponde le indennità di cui all'art. 15, primo comma, della legge medesima relativamente al periodo di permanenza al lavoro vietato.

2. L'importo delle giornate indennizzate indebitamente percepite dalla lavoratrice in conseguenza della condotta descritta nel comma precedente dovrà essere rimborsato all'istituto assicuratore.

3. Parimenti la lavoratrice che, assente dal lavoro ai sensi dell'art. 7, primo comma, della legge, svolga attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi, non ha diritto all'indennità di cui al secondo comma dell'art. 15 della legge ed è tenuta a rimborsare all'istituto assicuratore l'importo dell'indennità indebitamente percepita.

Articolo 23

1. È abrogato il decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568, recante il regolamento di attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela delle lavoratrici madri dipendenti dai privati datori di lavoro.

Legge 18 dicembre 1973, n. 877 - Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio

Articolo 1

1. 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 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.

2. La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

3. 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.

Articolo 2

1. 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.

2. È 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.

3. È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di 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.

Articolo 3

1. Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a trascrivere il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratori esterni alla unità produttiva, nonchè la misura della retribuzione nel libro unico del lavoro.

Articolo 4

1. Presso ciascuna sezione comunale dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un registro dei lavoratori a domicilio nel quale sono iscritti i lavoratori che ne facciano richiesta o, d'ufficio, quelli di cui al secondo comma del successivo articolo 5.

2. Il dirigente la sezione comunale o la commissione comunale quando sia costituita ai sensi del settimo comma del successivo articolo 5 curano la tenuta e l'aggiornamento del registro, che può essere liberamente consultato. Il dirigente la sezione trasmette mensilmente l'elenco dei lavoratori iscritti nel registro all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

3. L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente per il tramite delle sezioni comunali di collocamento.

4. È ammessa la richiesta nominativa.

Articolo 5

1. Presso ogni ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita una commissione per il controllo del lavoro a domicilio.

2. La commissione cura la tenuta e l'aggiornamento del registro dei committenti il lavoro a domicilio e, su proposta o segnalazione del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, può disporre la iscrizione d'ufficio degli imprenditori inadempienti nel registro dei committenti lavoro a domicilio. La commissione dispone l'iscrizione d'ufficio nel registro di cui al precedente articolo 4 dei lavoratori che non vi abbiano provveduto, su proposta della commissione comunale o su segnalazione dell'ispettorato provinciale del lavoro.

3. La commissione ha, inoltre, il compito di accertare e studiare le

condizioni in cui si svolge il lavoro a domicilio e proporre all'ufficio o all'ispettorato del lavoro competente gli opportuni provvedimenti.

4. La commissione, nominata con decreto del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

- a) dal capo dell'ispettorato provinciale del lavoro o da un suo delegato;
- b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede provinciale;
- c) da due rappresentanti dell'amministrazione provinciale, eletti dal consiglio provinciale, con rappresentanza della minoranza.

5. Avverso i provvedimenti di iscrizione e di cancellazione nel registro dei committenti il lavoro a domicilio e in quello dei lavoratori a domicilio è ammesso ricorso, entro il termine di trenta giorni dalla notifica della decisione, alla commissione regionale di cui all'articolo 6, che decide in via definitiva.

6. Le decisioni della commissione regionale sono notificate agli interessati entro il termine di sessanta giorni dalla data del ricorso.

7. Presso le sezioni comunali dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, sono costituite commissioni comunali per il lavoro a domicilio, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

8. La commissione comunale, nominata con decreto del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è presieduta dal dirigente la sezione ed è composta:

- a) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani, e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede comunale;
- b) dal sindaco o da un suo delegato.

9. La commissione comunale propone l'iscrizione d'ufficio di cui al secondo comma del presente articolo e svolge sul piano locale i compiti indicati al terzo comma del presente articolo.

10. I membri delle commissioni provinciali e comunali durano in carica due anni.¹⁷

Articolo 6

1. Presso ogni ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione è istituita una commissione regionale per il lavoro a domicilio.

2. La commissione decide i ricorsi di cui al sesto comma del precedente articolo 5 e coordina a livello regionale le commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio.

3. La commissione, nominata con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

- a) dal capo dell'ispettorato regionale del lavoro;
- b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede regionale;
- c) da tre rappresentanti della regione, eletti dal consiglio regionale, con rappresentanza della minoranza.

4. I membri della commissione durano in carica tre anni.¹⁸

Articolo 7

1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la commissione centrale per il lavoro a domicilio con il compito di coordinare a livello nazionale l'attività delle commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio in ordine agli accertamenti e agli studi sulle condizioni in cui si svolge detto lavoro. Al 31 dicembre di ciascun anno la commissione svolge una relazione generale sulla evoluzione del fenomeno, indicando gli aspetti meritevoli di attenzione e di eventuali interventi.

2. La commissione, nominata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, è presieduta dallo stesso o da un suo rappresentante, ed è composta:

- a) dal direttore generale del collocamento della manodopera;
- b) dal direttore generale dei rapporti di lavoro;
- c) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede nazionale.

3. I membri della commissione durano in carica tre anni.

Articolo 8

1. I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio debbono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria.

2. Qualora i contratti collettivi non dispongano in ordine alla tariffa di cottimo pieno, questa viene determinata da una commissione a livello regionale composta di 8 membri, in rappresentanza paritetica dei datori di lavoro e dei lavoratori nominati dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro su designazione delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Presiede la commissione, senza diritto di voto, il capo dell'ispettorato regionale del lavoro.

3. Spetta altresì alla commissione determinare la percentuale sull'ammontare della retribuzione dovuta al lavoratore a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nonché le maggiorazioni retributive da valere a titolo di indennità per il lavoro festivo, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

4. Ove la tariffa e le indennità accessorie di cui ai precedenti secondo e terzo comma, non vengano determinate in un congruo termine fissato dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro, le medesime sono stabilite con decreto dello stesso direttore dell'ufficio regionale del lavoro in relazione alla qualità del lavoro richiesto, in base alle retribuzioni orarie fissate dai contratti collettivi osservati dall'imprenditore committente o dai contratti collettivi riguardanti lavorazioni similari.

5. Le tariffe di cottimo pieno applicabili al lavoro a domicilio sono adeguate alle variazioni dell'indennità di contingenza al 30 giugno o al 31 dicembre di ogni anno, con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro.¹⁹

Articolo 9

1. Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al termine di due anni dalla data medesima, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con il

17 A far data dalla costituzione della Commissione unica provinciale per le politiche del lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469, le commissioni di cui al presente articolo sono soppresse.

18 A far data dalla costituzione della Commissione unica pro-

vinciale per le politiche del lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469, le commissioni di cui al presente articolo sono soppresse.

19 A far data dalla costituzione della Commissione unica provinciale per le politiche del lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469, le commissioni di cui al presente articolo sono soppresse.

Ministro per il tesoro, sentita la commissione centrale di cui al precedente articolo 7, sono stabilite, anche per singole zone territoriali, tabelle di retribuzioni convenzionali ai fini del calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Articolo 10

1. Per ciascun lavoratore a domicilio, il libro unico del lavoro deve contenere anche le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e della qualità di esso.

Articolo 11

1. Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nell'esecuzione del lavoro.

2. Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria.

Articolo 12

1. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita per il tramite dell'ispettorato del lavoro, secondo le norme vigenti.

Articolo 13

1. Il committente lavoro a domicilio il quale contravviene alla

disposizione di cui all'art. 2, primo comma, è punito con l'arresto fino a sei mesi.

2. (abrogato)

3. Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui agli articoli 8, 9 è punito con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

4. Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui all'art. 2, secondo comma, è punito con la sanzione amministrativa da lire cinquecentomila a lire tre milioni.

5. Per le violazioni alla disposizione di cui all'art. 2, quarto comma, si applicano al committente lavoro a domicilio ed agli intermediari le sanzioni previste dalle norme vigenti in materia di collocamento, intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro. Le medesime sanzioni si applicano al committente lavoro a domicilio per le violazioni alla disposizione di cui all'art. 4, terzo comma.

5. (abrogato)

7. Restano salve, in ogni caso, le sanzioni e le penalità comminate per le infrazioni alle norme in materia di assicurazioni sociali, di collocamento, di tutela delle lavoratrici madri e, in quanto applicabili, di tutela del lavoratore.

8. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'ispettorato del lavoro.

Articolo 14

1. La legge 13 marzo 1958, n. 264, per la tutela del lavoro a domicilio, è abrogata.

Decreto Ministeriale 13 agosto 1985

VARIAZIONI ALLA VOCE N. 20 DELLA TABELLA I ANNESSA AL DECRETO MINISTERIALE 22 GIUGNO 1935, RELATIVO ALLE DEROGHE ALL'OBBLIGO DEL RIPOSO DOMENICALE

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale
(omissis)
Decreta

La voce n. 20 della tabella I annessa al decreto ministeriale 22 giugno 1935, concernente la determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, è modificata come segue:

Numero	Natura dell'attività	Operazioni per le quali è concessa la deroga
20	Industria per la produzione e le lavorazioni di fibre naturali e/o chimiche, filati e tessuti	Per il personale addetto alle produzioni ed alle lavorazioni che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, richiedono uno svolgimento continuativo, tenuto conto della funzionalità tecnico - operativa degli impianti ovvero della alterabilità della materia trattata e/o dei prodotti

Sono conseguentemente soppresse le voci n. 21 e n. 22 della tabella I annessa al cennato decreto ministeriale del 22 giugno 1935.

Stralcio Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 N. 81

ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello

di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;²⁰
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la

²⁰ Lettera inserito dall'articolo 13, comma 1, lettera d-bis), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
- 1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di dodici mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

3.1 I dirigenti delle istituzioni scolastiche sono esentati da qualsiasi responsabilità civile, amministrativa e penale qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione di cui al comma 3, necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati, adottando le misure di carattere gestionale di propria competenza nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. In ogni caso gli interventi relativi all'installazione degli impianti e alla loro verifica periodica e gli interventi strutturali e di manutenzione riferiti ad aree e spazi degli edifici non assegnati alle istituzioni scolastiche nonché ai vani e locali tecnici e ai tetti e sottotetti delle sedi delle istituzioni scolastiche restano a carico dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Qualora i dirigenti, sulla base della valutazione svolta con la diligenza del buon padre di famiglia, rilevano la sussistenza di un pericolo grave e immediato, possono interdire parzialmente o totalmente l'utilizzo dei locali e degli edifici assegnati, nonché ordinarne l'evacuazione, dandone tempestiva comunicazione all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione, nonché alla competente autorità di pubblica sicurezza. Nei casi di cui al periodo precedente non si applicano gli articoli 331, 340 e 658 del Codice Penale.²¹

3.2 Per le sedi delle istituzioni scolastiche, la valutazione dei rischi strutturali degli edifici e l'individuazione delle misure necessarie a prevenirli sono di esclusiva competenza dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura

e manutenzione. Il documento di valutazione di cui al comma 2 è redatto dal dirigente dell'istituzione scolastica congiuntamente all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla fornitura e manutenzione degli edifici. Il Ministro dell'Istruzione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità di valutazione congiunta dei rischi connessi agli edifici scolastici.²²

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Articolo 19 - Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti²³;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate²⁴;

²² Comma inserito dall'articolo 13-bis, comma 1, del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

²³ Lettera sostituita dall'articolo 13, comma 1, lettera d-ter), numero 1), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

²⁴ Lettera inserita dall'articolo 13, comma 1, lettera d-ter), numero 2), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

²¹ Comma inserito dall'articolo 13-bis, comma 1, del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle

lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Stralcio Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81

ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 35 - Riunione periodica

1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- il medico competente, ove nominato;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

- codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

5. Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una

adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.²⁵

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I.

Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose (2).

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.²⁶

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo²⁷:

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

7-ter. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno

biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.²⁸

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurarli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

14-bis. In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei

²⁵ *Comma modificato dall'articolo 13, comma 1, lettera d-quinquies), numero 1), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.*

²⁶ *Comma modificato dall'articolo 13, comma 1, lettera d-quinquies), numero 2), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.*

²⁷ *Comma modificato dall'articolo 23, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e successivamente dall'articolo 13, comma 1, lettera d-quinquies), numero 3), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.*

²⁸ *Comma inserito dall'articolo 13, comma 1, lettera d-quinquies), numero 4), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.*

percorsi formativi si sovrappongono, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome

di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Stralcio Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 N. 81

ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o)- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Risoluzione del consiglio del 29 maggio 1990

SULLA TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO (90/C 157/02)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE (omissis)

AFFERMA che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:

- a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;
- b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione; e/o
- c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio,

ostile o umiliante per chi li subisca.

INVITA gli Stati membri a:

1) promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

2) promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al paragrafo 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;

3) rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da: a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendano la dignità degli

uomini e delle donne nel mondo del lavoro; b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desideri rendere, o renda, testimonianze in caso di protesta;

4) sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;

5) esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 3.

INVITA la Commissione a:

1) persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle corti, i tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al paragrafo 1 e sul fatto che,

in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE;

2) elaborare, per il 1 luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di eguaglianza delle opportunità, un codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana.

INVITA anche le istituzioni e gli organi delle Comunità europee a:

1) osservare il principio enunciato nel paragrafo 1;

2) sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 2, punto 3.

Risoluzione a5-0283/2001 (2001/2339(ini))

DEL PARLAMENTO EUROPEO DEL 20 SETTEMBRE 2001 MOBBIING SUL POSTO DI LAVORO

IL PARLAMENTO EUROPEO,

(omissis)

1. RITIENE che il mobbing, fenomeno di cui al momento non si conosce la reale entità, costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno;

2. RICHIAMA l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;

3. RICHIAMA l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni;

4. RICHIAMA l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;

5. RICHIAMA l'attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing;

6. PONE l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa; ritiene che esse contribuiscano altresì a combattere l'esclusione sociale, il che può giustificare l'adozione di misure comunitarie e risulta in sintonia con l'agenda sociale e gli orientamenti in materia di occupazione dell'Unione europea;

7. RILEVA che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno, il fatto che gli orientamenti sulle misure per combattere il mobbing sul posto di lavoro possano produrre effetti normativi ed influire sugli atteggiamenti e che l'adozione di tali orientamenti comuni sia giustificata anche da ragioni di equità;

8. ESORTA la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale

nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;

9. ESORTA il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;

10. ESORTA gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del «mobbing»;

11. SOTTOLINEA espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;

12. RACCOMANDA agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi;

13. ESORTA la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;

14. SOTTOLINEA che una base statistica migliore può agevolare e ampliare la conoscenza e la ricerca e segnala il ruolo che l'Eurostat e la Fondazione di Dublino possono svolgere in tale contesto; esorta la Commissione, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia europea per la

sicurezza e la salute sul lavoro a prendere iniziative affinché vengano condotti studi approfonditi in materia di mobbing;

15. SOTTOLINEA l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne vittime di mobbing;

16. CONSTATA che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali; esorta gli Stati membri a prestare attenzione al problema del mobbing sul luogo di lavoro e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali e di altre azioni;

17. ESORTA le istituzioni europee a fungere da sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni;

18. CONSTATA che le persone esposte al mobbing nelle istituzioni europee beneficiano attualmente di un aiuto insufficiente e si compiace al riguardo con l'amministrazione per aver istituito da tempo un corso destinato in particolare alle donne amministratrici intitolato «La gestione al femminile» e, più recentemente, un comitato consultivo sul mobbing;

19. CHIEDE che si esamini in quale misura la consultazione a livello comunitario tra le parti sociali può contribuire a combattere il mobbing sul posto di lavoro e ad associare a tale lotta le organizzazioni dei

lavoratori;

20. ESORTA le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle «migliori pratiche»;

21. RICORDA che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati;

22. SOTTOLINEA l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;

23. CHIEDE che abbia luogo una discussione in merito alle modalità di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing;

24. INVITA la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro; chiede che tale piano d'azione venga corredato di uno scadenziario;

25. INCARICA la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed all'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil

Roma, 10 gennaio 2014

Indice:

- Ø PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.
- Ø PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.
- Ø PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.
- Ø PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.
- Ø CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

PARTE PRIMA: MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confede-

razioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo

31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di

applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio - dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici. Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione

elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappre-

sentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA: REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresenti - no, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento del le Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Inter-

confederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle

Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare

per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato

della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il

materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA: TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale di voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento. In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo. Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonchè pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e nor-

native sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.

Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti. I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA: DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire di-

sposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio

2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una

delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CODICE DISCIPLINARE

ai sensi della L. 300/1970 “Statuto dei lavoratori”

CODICE CIVILE

ART. 2104 – DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

ART. 2105 – OBBLIGO DI FEDELTA'

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

ART. 2119 – RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

L. 15/7/1966, N. 604 – NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

ART. 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile o per giustificato motivo.

ART. 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento ad prestatore di lavoro. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.
....omissis

ART. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L. 20/5/1970, N. 300 - STATUTO DEI LAVORATORI

ART. 7 – SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non

può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

CCNL 31/01/2022 ADDETTI ALL'INDUSTRIA TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

ART. 69 - DISCIPLINA DEL LAVORO

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.

Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 73 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni

di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si

ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 55,60 e 61;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;

c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritture) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;

i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

l) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici e di comunicazione aziendali.

m) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda il cellulare personale o quello aziendale durante l'orario di lavoro.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

ART. 74 - PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 72 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dalla documentazione notificata della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dalla azienda entro 10 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le

stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

ART. 75 - NORME PER IL LICENZIAMENTO

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti. In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;

c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;

d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;

f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

j) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;

k) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuocuto alla disciplina della fabbrica;

l) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

m) che usi in modo fraudolento rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici, per fini diversi da quelli lavorativi.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

La legislazione della sicurezza e dell'igiene sul lavoro

La realizzazione del presente volume è stata curata da TECFOR,
con il contributo di FONDIMPRESA,
su mandato di SMI-Sistema Moda Italia, FEMCA-Cisl, FILCTEM-Cgil, UILTEC-Uil

Il presente volume viene distribuito a tutti i lavoratori del settore tessile abbigliamento moda in applicazione dell'art. 7, ultimo comma, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito integralmente riportato:

CCNL industria tessile abbigliamento moda 31 gennaio 2022

ART. 7 – DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

... *omissis*...

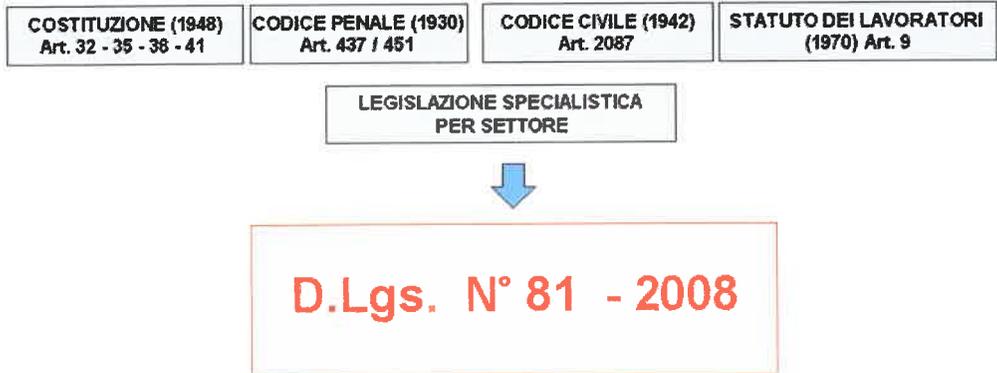
“Inoltre, con il testo del Contratto nazionale è anche distribuito l’opuscolo informativo “La legislazione della sicurezza e dell’igiene sul lavoro”, predisposto a cura delle Parti stipulanti. Al riguardo, le Parti si danno atto che tale documento viene ritenuto idoneo e potrà contribuire all’assolvimento degli obblighi di informazione ai lavoratori sulla sicurezza sul lavoro in generale, previsti dall’art.36, 1° comma, lettere a) e b) del D.Lgs. n.81/2008 e costituisce una idonea documentazione utile per l’assolvimento degli obblighi di formazione dei lavoratori previsti dall’art.37, 1° comma, lett. a) del Decreto citato.

Restano comunque a carico della singola impresa gli obblighi di informazione e formazione sui rischi specifici dell’attività e sui rischi legati alla mansione, secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti.”

SOMMARIO

IL QUADRO NORMATIVO GENERALE.....	4
IL D.LGS. 9 APRILE 2008 N° 81: TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	7
Capo I- Disposizioni generali	7
Capo II - Sistema istituzionale	12
Capo III- Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro. Misure di tutela e obblighi	14
Art. 15 Misure generali di tutela	14
Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente	15
Art. 19 Obblighi del preposto	19
Art. 20 Obblighi del lavoratore	20
Struttura del SPP servizio prevenzione e protezione.....	22
Le figure del D.Lgs. 81/08.....	22
RSPP	23
RLS.....	23
Medico competente.....	24
LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	29
PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO	29
REGOLAMENTO RECANTE ISTRUZIONI SUL PRONTO SOCCORSO AZIENDALE.....	30
COLORI DISTINTIVI DEI RECIPIENTI CONTENENTI GAS.....	31
LA SEGNALETICA DI SICUREZZA.....	32

IL QUADRO NORMATIVO GENERALE



La legislazione inerente alle norme che regolamentano la sicurezza e l'igiene del lavoro è molto vasta e si articola in tre direzioni diverse:

- ☐ Istituzionale (leggi, decreti...)
- ☐ Precauzionale (normative)
- ☐ Professionale (esperienza)

Quadro normativo prima del D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81

Codice penale

- + **Art. 437** - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro
- + **Art. 451** - Omissione colposa di cautele o difese contro disastri od infortuni sul lavoro
- + **Art. 590** - Lesioni personali colpose

Codice civile

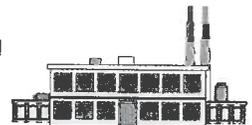
- + **Art. 2087** - Tutela fisica e morale delle condizioni di lavoro

Costituzione



- + **Art. 32.** - Anche nella Costituzione della Repubblica sono indicati i principi inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro. "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti...."

- + **Art. 35** - "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (c.c. 2060). Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro..."



- + **Art. 38.** - "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria (c.c. 2110)..."

- + **Art. 41.** - "L'iniziativa economica privata è libera."



STATUTO DEI LAVORATORI - LEGGE 300/70

- ✦ Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

La legge n° 300/70 ribadisce il diritto a parte dei lavoratori, mediante i loro rappresentanti, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni

D.Lgs. n° 626/94

- ☐ Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- ☐ Il D.Lgs. 626/94 non aveva portato grandi innovazioni nelle prescrizioni tecniche, infatti se si escludono alcune precisazioni sulle caratteristiche dei locali esso fa riferimento alle norme antinfortunistiche precedenti.

Le innovazioni di questo decreto sono pertanto l'introduzione e l'approfondimento dei fattori di rischio riguardanti videoterminali, movimentazione manuale dei carichi, agenti biologici e cancerogeni e l'istituzione di un vero e proprio sistema di gestione della sicurezza, attraverso l'introduzione del Servizio di Prevenzione e Protezione e l'analisi dei rischi aziendali da riportare sul Documento di Valutazione del Rischio.

- ☐ **Il D. Lgs n. 626/94 è stato integralmente sostituito dal D. Lgs n. 81/08.**

D.Lgs. 9 aprile 2008 n° 81: tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Capo I- Disposizioni generali



- ✦ Art. 1 – Finalità
- ✦ Art. 2 – Definizioni
- ✦ Art. 3 – Campo di applicazione
- ✦ Art. 4 – Computo dei lavoratori

Art. 2 Definizioni

Lavoratore

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile.

Datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Azienda

Il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato.

Dirigente

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Preposto

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di seguito elencati (art. 38):

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n.277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

Deve inoltre frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'università e della ricerca di concerto con il Ministero della salute.

I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgono le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08 , sono abilitati a svolgere le medesime funzioni.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Servizio di prevenzione e protezione

Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Sorveglianza sanitaria

Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Prevenzione

Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Salute

Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

Sistema di promozione della salute e sicurezza

Complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Valutazione dei rischi

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Pericolo

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Rischio

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Unità produttiva

Stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

Formazione

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

Informazione

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

Addestramento

Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

Capo II - Sistema istituzionale

Vigilanza

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Note: Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare, in qualsiasi momento ed in ogni parte, i luoghi di lavoro e le relative dipendenze, di sottoporre a visita medica il personale occupato, di prelevare campioni di materiali o prodotti ritenuti nocivi, e altresì di chiedere al datore di lavoro, ai dirigenti, ai preposti ed ai lavoratori le informazioni che ritengano necessarie per l'adempimento del loro compito, in esse comprese quelle sui processi di lavorazione. Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di prendere visione, presso gli ospedali ed eventualmente di chiedere copia, della documentazione clinica dei lavoratori per malattie dovute a cause lavorative o presunte tali. Gli ispettori del lavoro devono mantenere il segreto sopra i processi di lavorazione e sulle notizie e documenti dei quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

ASL	Rilevazione infortuni Accertamento pericolo
VV.F	Prevenzione e soccorsi incendi
SIL	Protezione del lavoratore dipendente
INAIL	Gestione dell'assicurazione obbligatoria
ISPESL	Organo consultivo di prevenzione
ANPA ARPA APPA	Controllo e supporto tecnico scientifico

Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo del Ministero del lavoro, lo stesso personale può esercitare l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio:

- a. attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;
- b. lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
- c. ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Art. 14 - Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

- a. Qualora venga riscontrato l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro.
- b. In caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale.

Capo III- Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Misure di tutela e obblighi

Art. 15 Sono misure generali di tutela:

- a. La valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza
- b. La programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro
- c. L'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico
- d. Il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo
- e. La riduzione dei rischi alla fonte
- f. La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso
- g. La limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio
- h. L'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro
- i. La priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- j. Il controllo sanitario dei lavoratori
- k. L'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione
- l. L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori
- m. L'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti
- n. L'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- o. Le istruzioni adeguate ai lavoratori
- p. La partecipazione e consultazione dei lavoratori
- q. La partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- r. La programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi

- s. Le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato
- t. L'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
- u. La regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:



- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti (*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro*);

- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;



- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro*);



- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI), sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente (*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro*);



- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico (*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro*);

- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione (*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro*);



- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto (*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*);

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro (*Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro*);



- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- j) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento del personale;
- k) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- l) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute (*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*);



- m) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;

- n) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda (*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*);
- o) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio (*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro*);
- p) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (*sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro con riferimento agli infortuni superiori a un giorno*) (*sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni*) [*L'applicazione della sanzione di cui ... (sopra)..., esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*];
- q) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 (*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*);
- r) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- s) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- t) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica annuale per la sicurezza (*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*);



- u) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

- v) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati (*Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro*);
- w) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

2 - Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza

(Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro)

3. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Obbligo generico



Adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori

Obblighi sicurezza e igiene



- ✦ Prevenzione
- ✦ Informazione, formazione e consultazione
- ✦ Fornitura di mezzi di protezione
- ✦ Luoghi di lavoro
- ✦ Attrezzature di lavoro
- ✦ Sostanze pericolose e nocive
- ✦ Servizi sanitari
- ✦ Controllo e vigilanza

Art. 19 Obblighi del preposto

1 - I preposti devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti (*Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze*);
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico (*Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze*);
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa (*Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze*);

- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione *(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze);*
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato *(Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze);*
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta *(Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze);*
- g) frequentare appositi corsi di formazione *(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze);*

Art. 20 Obblighi del lavoratore

1 - Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Egli deve:



- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale *(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro);*
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza *(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro);*
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione *(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro);*
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi da lui utilizzati nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza *(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro);*

- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (*Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro*);
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori (*Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro*);
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro (*Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro*);
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente (*Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro*);

2 - I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.
(Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per il lavoratore e il lavoratore autonomo)

Obblighi principali



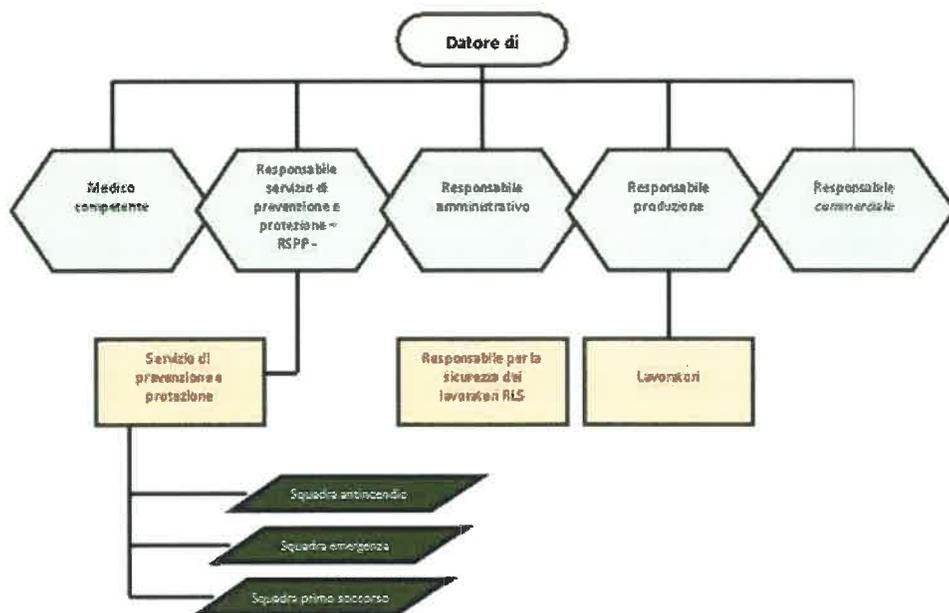
- + Osservare le istruzioni e disposizioni del datore di lavoro;
- + Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione;
- + Segnalare immediatamente le deficienze dei dispositivi di sicurezza e le eventuali condizioni di pericolo;
- + Non rimuovere o modificare i dispositivi senza autorizzazione;
- + Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che compromettano la sicurezza propria e degli altri lavoratori.

Obblighi ulteriori



- + Utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili ...;
- + Sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- + Contribuire, insieme al datore di lavoro, all'adempimento di tutti gli
- + Obblighi di tutela.

Struttura del SPP servizio prevenzione e protezione



Le figure del D.Lgs. 81/08



RSPP

Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate.

Compiti:

- ✦ Provvede ad individuare i fattori di rischio
- ✦ Elabora le misure preventive
- ✦ Fornisce l'informativa

RLS

Deve essere eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive.

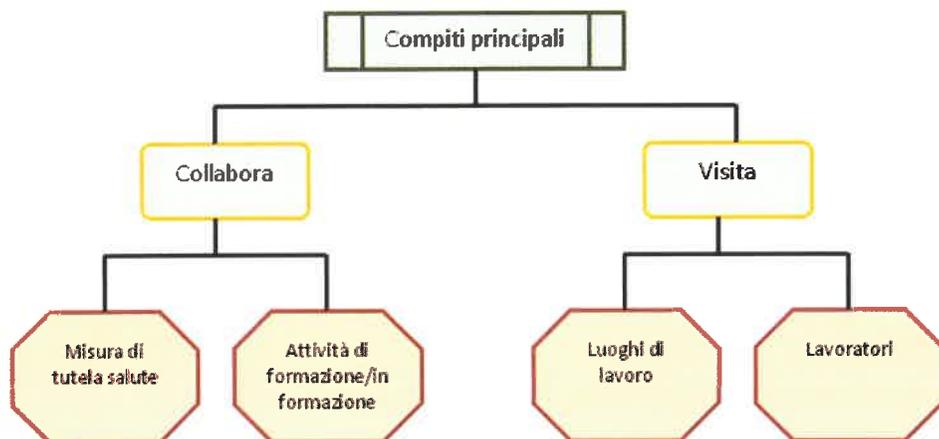
Compiti:

- ✦ Rappresenta e tutela i diritti dei lavoratori alla sicurezza
- ✦ Promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro
- ✦ Valuta i rischi presenti in azienda e le relative misure di prevenzione.

Diritti:

- ✦ Accesso ai luoghi di lavoro
- ✦ Ricevere informazioni inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione
- ✦ Formazione
- ✦ Sua consultazione per:
 - Misure di sicurezza
 - Designazione degli addetti alla sicurezza e dell'RSPP
 - Organizzazione della formazione

Medico competente



Il medico competente è obbligatorio in situazioni o lavorazioni:

- ✦ Che comportano rischi per la salute dei lavoratori
- ✦ Per le quali sia obbligatoria per legge la sorveglianza sanitaria

I requisiti che il medico competente deve avere sono:

- ✦ Specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva
- ✦ Docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva
- ✦ Autorizzazione di cui all'art. 55 D.Lgs. n. 277/1991

Art. 25 Obblighi del medico competente

- a) Collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale. *(Arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro).*
- b) Programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati *(Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro).*
- c) Istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente *(Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro).*
- d) Consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso *(Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro).*
- e) Consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima *(Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro)*; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, da parte del datore di lavoro, per almeno 10 anni, salvo diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto *(Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per il datore di lavoro – dirigente).*
- f) Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza *(Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro).*
- g) Informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria *(Sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro).*
- h) Comunica per iscritto, in occasione delle riunioni, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul

significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico – fisica dei lavoratori (*Sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro*).

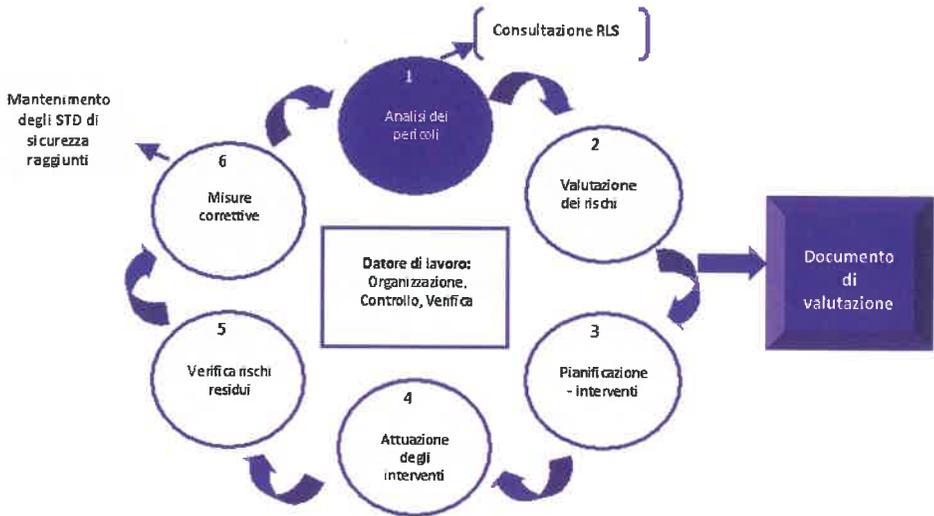
- i) Partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono stati forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.
- j) Comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Tipologie di visite mediche a cura del medico competente

Visita medica	Riferimenti normativi	Descrizione	Note
Preassuntiva	Art. 41 comma 2 D.Lgs. 81/08	Visita facoltativa finalizzata all'accertamento, prima dell'assunzione, dell'idoneità alla mansione Specifica alla quale sarà addetto il lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • Non ha carattere obbligatorio e può essere effettuata tramite il medico competente o il dipartimento di prevenzione dell'ASL • E' vietato l'accertamento dello stato di gravidanza e nei casi vietati dalla norma • Per i minori la visita può essere effettuata anche tramite un medico del SSN
Preventiva	Art. 41 comma 2, Lettera a) D.Lgs. 81/08	Visita finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro al quale il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica	Deve essere eseguita all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio della prestazione lavorativa
Periodica	Art. 41 comma 2, Lettera b) D.Lgs. 81/08	Visita periodica per controllare lo stato di salute del lavoratore ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica	<ul style="list-style-type: none"> • Di solito la periodicità è annuale, salvo che sia diversamente stabilito dalle norme speciali o dal medico competente in funzione della valutazione de rischio • L'ASL o i servizi ispettive delle DPL per le attività di propria competenza possono disporre, con provvedimento motivato, contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente
Su richiesta del lavoratore	Art. 41 comma 2, Lettera c) D.Lgs. 81/08	Visita richiesta del lavoratore, ritenuta da medico competente correlata con i rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine d esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica	L'effettuazione è a discrezione del medico competente

Per cambio della mansione	Art. 41, comma 2, lettera e/A D.Lgs. n. 81/2008	Visita effettuata in occasione del mutamento della mansione, finalizzata all'accertamento dell'idoneità specifica a quella di destinazione	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere eseguita prima dell'inizio della nuova mansione; • Non deve essere confusa con il cambio di qualifica; • Occorre fare riferimento alle mansioni effettivamente svolte e non a quelle formalmente previste dal contratto.
A seguito di lunga malattia	Art. 41 comma 2, Lettera b) D.Lgs. 81/08	Visita a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.	La visita medica deve essere precedente alla ripresa del lavoro,
Alla cessazione del rapporto di lavoro	Art. 41, comma 2, lettera e), D.Lgs. n. 81/2008	Visita all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla norma.	La visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro attualmente è prevista solo per l'esposizione del lavoratore a rischi per la salute di notevole entità, quali, l'esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza e/o non irrilevante per la salute del lavoratore e l'esposizione ad amianto.
Visite preventive e periodiche in materia di sostanze stupefacenti e psicotrope	Art. 125, D.P.R. 309/1990; art 41, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008	Visite mediche finalizzate all'accertamento dell'assenza di assunzione di sostanze stupefacenti, obbligatorie per le mansioni previste dall'Allegato 1 al provvedimento Stato-Regioni 18 settembre 2008	<ul style="list-style-type: none"> • Oltre all'accertamento "pre-affidamento" della mansione (ossia prima dell'inizio della prestazione lavorativa da parte del lavoratore) è previsto anche un accertamento periodico, di norma con frequenza annuale, per ragionevole dubbio, conseguente a un incidente, di <i>follow up</i> e al rientro al lavoro nella mansione a rischio, dopo un periodo di sospensione dovuto a un precedente esito positivo;
Visite preventive e periodiche in materia di alcol	Art. 15, legge n. 125/2001; art. 41, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008	Visite per la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e controllo alcolimetrico per l'osservanza del divieto di assunzione di alcol.	Le mansioni per le quali è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche sono riportate nel provvedimento d'intesa 16 marzo 2006; il controllo alcolimetrico ha natura di obbligo strumentale rispetto a quello dell'accertamento dell'idoneità specifica alla mansione. Può essere eseguito anche dal servizio ispettivo delle ASL

La valutazione dei rischi



Obiettivi della valutazione dei rischi



- Proteggere dalle malattie professionali
- Prevenire infortuni

Prevenzione degli infortuni sul lavoro

Prevenzione tecnica

Consiste in una concreta analisi dei rischi che consenta una corretta valutazione delle misure e cautele da applicare, allo scopo di ottenere adeguati gradi di protezione ed affidabilità, avvalendosi delle vigenti norme di legge e delle norme di buona tecnica.

Prevenzione sanitaria

E' da intendersi come accertamento preventivo, seguito da ulteriori e costanti accertamenti periodici dello stato di salute e della idoneità fisica di quei lavoratori ritenuti di poter essere esposti ad un eventuale rischio (presunto o reale).

Regolamento recante istruzioni sul pronto soccorso aziendale

Il decreto classifica le aziende in 3 gruppi, in relazione alla natura delle attività svolte, all'indice infortunistico di inabilità permanente assegnato dall'INAIL e al numero dei lavoratori:

Le aziende del gruppo A (oltre ad attività a rischio di incidente rilevante o con particolari caratteristiche di rischio elevato, anche le aziende con più di 5 lavoratori e indice di inabilità permanente superiore a quattro) devono:

- ✦ comunicare la loro appartenenza al gruppo A all'ASL competente;
- ✦ munirsi di cassetta di pronto soccorso comprendente la dotazione minima indicata nell'allegato 1 al DM 388/03 e di un idoneo mezzo di comunicazione per attivare il sistema di emergenza del sistema sanitario nazionale;
- ✦ effettuare la formazione del proprio personale addetto al pronto soccorso (16 ore) con cadenza triennale.

Le aziende del gruppo B (aziende con 3 o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A) devono:

- ✦ munirsi di cassetta di pronto soccorso comprendente la dotazione minima indicata nell'allegato 1 al DM 388/03 e di un idoneo mezzo di comunicazione per attivare il sistema di emergenza del sistema sanitario nazionale;
- ✦ effettuare la formazione del proprio personale addetto al pronto soccorso (12 ore) con cadenza triennale.

Le aziende del gruppo C (aziende con meno di 3 lavoratori che non rientrano nel gruppo A) devono:

- ✦ munirsi di pacchetto di medicazione comprendente la dotazione minima indicata nell'allegato 2 al DM 388/03 e di un idoneo mezzo di comunicazione per attivare il sistema di emergenza del sistema sanitario nazionale;
- ✦ effettuare la formazione del proprio personale addetto al pronto soccorso (12 ore) con cadenza triennale.

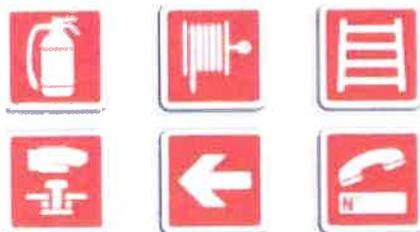
Restano valide tutte le previsioni dell'art. 15 del D.Lgs. 626/1994 relative all'organizzazione del Pronto Soccorso Aziendale, alla designazione dei lavoratori addetti ed alla loro formazione, alle caratteristiche minime delle attrezzature del primo soccorso che erano già descritte dal DPR 303/1956.

Colori distintivi dei recipienti contenenti gas

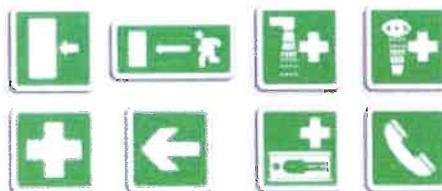
Colore distintivo	Gas		
	Denominazione	Tipo	
	Rosso	Idrogeno	Combustibile
	Arancione	Acetilene	
	Bianco	Ossigeno	Comburente
	Bianco nero	Aria	
	Grigio	Anidride carbonica	Inerte
	Nero	Azoto	

La segnaletica di sicurezza

Segnali antincendio



Segnali di salvataggio



Segnali di divieto



Segnali di pericolo



Segnali di protezione



Segnali di avvertenza



La segnaletica antincendio

La segnaletica antincendio è caratterizzata da cartelli con fondo rosso e disegni o scritte in bianco. Indica la presenza di mezzi antincendio (estintori, manichette, nspi, ecc), attrezzature antincendio (accetta, estintori, elmetti, armadi con attrezzature antincendio, ecc.), pulsanti di emergenza e allarmi, o il percorso da seguire per raggiungerli. Possono indicare anche zone coperte con rilevatori di fumo o impianti automatici di estinzione incendi. In alcuni casi sono presenti anche indicazioni aggiuntive scritte in nero (estintore, estintore n°, estintore idrico, allarme antincendio, ecc.).



La segnaletica di sicurezza

La segnaletica di sicurezza è caratterizzata da cartelli con fondo verde e disegni o scritte in bianco. Indica la presenza di uscite di sicurezza o dei percorsi necessari per raggiungerle, oppure la presenza di infermerie, cassette di pronto soccorso, maschera antigas, barelle, punto di raccolta, lava occhi o docce, chiavi per aperture porte ecc. Possono essere completate da scritte in nero che specificano e completano il segnale.



I segnali di divieto

La segnaletica di divieto è caratterizzata da cartelli con fondo bianco, disegni neri e cerchio barrato di colore rosso. Indicano in modo figurativo cosa è vietato fare all'interno dell'area.

Possono essere anche accompagnati da indicazioni con scritte bianche su fondo rosso o da indicazioni con scritte nere su fondo bianco.



I segnali di pericolo

La segnaletica di pericolo è caratterizzata da cartelli con giallo, disegno nero inserito in un triangolo e scritte nere. Indicano in modo figurativo i pericoli esistenti nell'area.



I simboli – etichette di pericolo delle sostanze

La Direttiva 93/21/CEE della Commissione del 27 aprile 1993, specifica nell'allegato II, i simboli convenzionali per le etichette delle sostanze chimiche.



Non è mai troppo presto per pensare al TUO DOMANI



PREVIMODA
FONDO PENSIONE

Chi è Previmoda?

Previmoda è il **Fondo Pensione Complementare** a capitalizzazione per i lavoratori dell'**industria tessile abbigliamento**, delle **calzature** e degli altri **settori industriali del sistema moda**.

Le caratteristiche principali

1. ASSOCIAZIONE

i circa 60.000 iscritti permettono di ottenere vantaggi per ogni singolo associato grazie al forte potere contrattuale nei confronti dei fornitori di servizi.

2. SENZA SCOPO DI LUCRO

gli associati sostengono esclusivamente i costi necessari al funzionamento del Fondo.

3. PARITETICA

gli organi sociali del Fondo sono costituiti in parti uguali da rappresentanti dei lavoratori e da rappresentanti delle aziende.

Obiettivo del fondo

Con il passaggio dal sistema di calcolo retributivo a quello contributivo, la pensione pubblica Inps nei prossimi anni subirà una notevole diminuzione: **è importante costruirsi fin da subito una pensione complementare con Previmoda per mantenere un tenore di vita adeguato**. L'iscrizione a un fondo pensione rappresenta, soprattutto per i più giovani, l'unica soluzione per garantirsi un futuro previdenziale più solido e sereno.

A chi si rivolge

Ai lavoratori delle aziende che applicano uno dei CCNL aderenti al Fondo. Possono aderire operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato, determinato con contratto superiore a 3 mesi, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio e i familiari fiscalmente a carico di iscritti al Fondo.



I vantaggi di aderire



Contributo aggiuntivo dell'azienda



Risparmio fiscale sui contributi versati



Tassazione agevolata sulle prestazioni



Anticipazioni più vantaggiose
rispetto a quelle dell'azienda



Costi contenuti



Polizza assicurativa in caso di decesso
e invalidità permanente

La contribuzione

Al momento dell'iscrizione hai la possibilità di scegliere se versare tutti i contributi previsti dal CCNL (A) o il solo TFR (B).

Nel caso A

sono previsti tre versamenti:

1) TFR:

- 100% per i lavoratori occupati dopo la data del 28/04/1993;
- 27%, o 100% per i lavoratori occupati precedentemente alla data del 28/04/1993.

2) CONTRIBUTO LAVORATORE:

minimo stabilito dal CCNL pari all'1,50% dell'Ern, minimo tabellare o paga base contrattuale con possibilità di versare una percentuale superiore.

3) CONTRIBUTO AZIENDA:

se versi il contributo a tuo carico almeno nella misura minima, avrai dall'azienda una quota equivalente al minimo stabilito dal CCNL di appartenenza (pari al 2% dell'Ern per il contratto Tessile Abbigliamento).

Nel caso B

verrà versato, il solo TFR in base alle condizioni indicate nel caso A.

In entrambi i casi l'azienda ha il compito di trattenere e versare i contributi al Fondo.

In questo modo il risparmio fiscale avviene direttamente in busta paga e ripilogato nel CU annuale rilasciato dalla tua azienda.



Come investire i contributi

Come associato a Previmoda hai la possibilità di scegliere tra:

- **PROFILO LIFE CYCLE**, un programma d'investimento che trasferisce in modo automatico i contributi al comparto più adatto. Il passaggio da un comparto all'altro avviene in base agli anni che mancano al pensionamento.

In alternativa all'investimento nel profilo Life Cycle, hai la possibilità di scegliere un singolo comparto, ciascuno caratterizzato da una propria combinazione di rischio/rendimento.

- **COMPARTO GARANTITO**;
- **COMPARTO SMERALDO** bilanciato, 67% obbligazioni e 33% azioni;
- **COMPARTO RUBINO** azionario, 40% obbligazioni e 60% azioni.

Puoi trovare informazioni più dettagliate sugli investimenti, sulle caratteristiche dei comparti collegandoti al sito www.previmoda.it nella sezione "Gestione Finanziaria".

I costi

ISCRIZIONE

€ 2,58 - € 5,00 secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento, versati una volta sola al momento dell'iscrizione;

QUOTA ASSOCIATIVA

€ 22,00 annui, prelevati trimestralmente dai contributi versati per coprire le spese di gestione del Fondo;

COSTI DI GESTIONE FINANZIARIA

servono per coprire i costi dei gestori finanziari, della banca depositaria

e delle spese amministrative riconducibili alla gestione finanziaria;

ANTICIPAZIONI SPESE SANITARIE

€ 10,00 per la gestione della pratica;

ALTRE ANTICIPAZIONI E RISCATTI

€ 25,00 per la gestione della pratica. Il cambio comparto, il trasferimento della posizione verso altro fondo e il riscatto parziale sono gratuiti.

Le prestazioni

Prima del pensionamento puoi richiedere:

- l'**anticipazione per spese sanitarie** in qualsiasi momento;
- l'**anticipazione per acquisto o ristrutturazione prima casa** d'abitazione dopo 8 anni d'iscrizione;
- l'**anticipazione per ulteriori esigenze** dopo 8 anni d'iscrizione;
- il **riscatto totale o parziale della posizione** accumulata per i casi previsti dalla legge;
- il **trasferimento della posizione** ad un altro fondo;
- la **RITA** (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata).



...e cosa succede nel caso di decesso?

In caso di decesso, hanno diritto a riscattare integralmente la posizione previdenziale maturata i beneficiari designati o, in mancanza, gli eredi legittimi.

Al pensionamento puoi chiedere

**Rendita
del 100%
del maturato**

**Rendita
+ Capitale**
(massimo 50%
della posizione
maturata)

**100%
in capitale***

RITA
se hai un'età
compresa tra i **62**
e **67** anni di età

*se hai meno di cinque anni d'iscrizione alla previdenza complementare oppure se l'ammontare della tua posizione non supera il limite dettato dall'assegno sociale.

Puoi trovare informazioni più dettagliate collegandoti al sito www.previmoda.it nella sezione "Le prestazioni".



Per aderire

Compila il modulo di adesione che trovi sul sito e consegnalo all'ufficio del personale. Ricordati di prendere visione della Parte I 'Le Informazioni chiave per l'aderente' della Nota informativa e dell'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità' disponibile sul sito www.previmoda.it.

Entro un mese dalla ricezione del modulo, riceverai a casa la lettera di benvenuto con i dati riepilogativi dell'iscrizione, l'Id Utente e la password necessari per accedere on line alla tua area riservata.

Per richiedere informazioni puoi consultare il sito WWW.PREVIMODA.IT

Oppure rivolgiti:

- all'**ufficio del personale** della tua azienda;
- presso le **sedi territoriali sindacali**;
- direttamente a **Previmoda** ai seguenti recapiti:
tel: 02 66101340
e-mail: fondo.previmoda@previmoda.it;
- prenotando una consulenza smart su www.welfaremoda.it.



"Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità', della Nota informativa".



SANIMODA

FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



CI PRENDIAMO CURA
della **TUA SALUTE**

WWW.SANIMODA.IT



CHI È SANIMODA

Sanimoda è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria della Moda.

OBIETTIVO DEL FONDO

Supportare i bisogni e le necessità dei lavoratori, fornendo **prestazioni di assistenza sanitaria integrative** a quelle del Sistema Sanitario Nazionale (SSN).

SANIMODA È [-----● Visita il sito!](#)

UN'ASSOCIAZIONE

I cui soci sono i lavoratori e le aziende iscritte al Fondo. Essere un'associazione permette di usufruire dei vantaggi non ottenibili individualmente, sfruttando la **mutualità** che permette ai nostri associati di usufruire di prestazioni sanitarie di valore molto superiore al contributo che l'azienda versa.



SENZA SCOPO DI LUCRO

gli associati sostengono esclusivamente i costi necessari al funzionamento del Fondo.

PARITETICA

gli organi sociali del fondo sono costituiti in parti uguali da rappresentanti dei **lavoratori** e rappresentanti delle **aziende**.



COME AVVIENE L'ISCRIZIONE

L'azienda **iscrive** i propri dipendenti ed effettua la **contribuzione** ogni trimestre. Hanno diritto alla contribuzione al Fondo i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova con rapporto di lavoro:

- a tempo **indeterminato**, compresi gli apprendisti;
- a tempo **determinato**, secondo quanto previsto dal CCNI di riferimento;
- a **domicilio** e a **chiamata**, come riportato nel nostro Regolamento.

ANCHE PER I TUOI **FAMILIARI**



Sanimoda tutela anche la tua famiglia e offre la possibilità di iscrivere al Fondo:

- il **coniuge** fiscalmente a carico e al **convivente** more uxorio o unito civilmente il cui reddito complessivo per anno di imposta non sia superiore al limite di legge pro tempore vigente, attualmente pari a € 2.840,51;
- i **figli minori**, per le prestazioni a loro dedicate.

L'iscrizione dei familiari può essere effettuata esclusivamente nell'area riservata.

I VANTAGGI DI SANIMODA



Hai **libertà di scelta**, scegli la struttura più adatta alle tue esigenze

Puoi **integrare** il Servizio Sanitario Nazionale, ricorrendo alle strutture pubbliche e private



Ricevi un **rimborso** sulle prestazioni sostenute nelle strutture private non convenzionate

Puoi **prenotare** le prestazioni sanitarie nella rete delle strutture convenzionate



Puoi fare **prevenzione** scegliendo uno dei pacchetti previsti per te e per i tuoi familiari

QUALI PRESTAZIONI PUOI CHIEDERE



PREVENZIONE

Prestazioni nate per verificare l'eventuale esistenza di patologie.



ODONTOIATRIA

Terapie conservative, cure canalari, protesi dentarie, cure ortodontiche, implantologia ed altre prestazioni.



RICOVERO

Ricovero con o senza intervento, anche in day hospital, parto ed altre prestazioni.



PACCHETTO MATERNITÀ

Prestazioni effettuate in gravidanza, pacchetto Primi 1.000 giorni, Remise en Forme.



EXTRARICOVERO

Accertamenti ed esami di laboratorio, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici ed altre prestazioni.



ALTRE COPERTURE

Cure oncologiche, assistenza domiciliare, sostegno per cure a seguito di invalidità ed altre prestazioni.





LA TUA **AREA RISERVATA** SEMPRE CON TE

- Prenota le tue prestazioni nelle **strutture convenzionate**.
- Richiedi **rimborsi** dei **ticket** emessi dalle strutture accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale e delle spese sostenute nelle **strutture non convenzionate**.
- Tieniti aggiornato sullo stato di lavorazione dei rimborsi attraverso **l'estratto conto**.
- Iscriviti i tuoi **familiari** al Fondo.

DOVE CHIEDERE LE PRESTAZIONI

Garantiamo la tua libertà di scelta



SSN

Puoi recarti nelle strutture pubbliche e private accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale e richiedere il **rimborso totale del ticket**.

STRUTTURE CONVENZIONATE

Con le strutture convenzionate da UniSalute per Sanimoda puoi **prenotare** una prestazione in modo semplice e veloce, con una quota a tuo carico.

STRUTTURE NON CONVENZIONATE

Puoi proseguire le cure con il tuo medico anche se non convenzionato e chiedere il **rimborso parziale** delle spese sostenute.



SANIMODA
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

WWW.SANIMODA.IT

