

In data odierna tra ANCI e UGL Tessili viene sottoscritta per adesione l'Ipotesi di Accordo del 2 luglio 2008 per il rinnovo del CCNL 18.5.04 del Settore Calzaturiero.

IPOTESI DI ACCORDO

In data 2 luglio 2008, a Milano

tra

- Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (ANCI)
con l'assistenza di CONFINDUSTRIA

e

- Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (FEMCA)
- Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (FILTEA)
- Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (UILTA)

si è stipulato il seguente verbale di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

18 maggio 2004

PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

PROTOCOLLO N. 1

TABELLE RETRIBUTIVE

DECORRENZE E IMPORTI DEGLI AUMENTI

livelli	1.7.08	1.4.09	1.12.09	totali
8	48,00	38,00	33,00	119,00
7	44,00	35,00	30,00	109,00
6	42,50	33,50	29,00	105,00
5	40,00	31,50	27,50	99,00
4	39,00	31,00	26,50	96,50
3S	38,00	30,00	26,00	94,00
3	37,00	29,50	25,00	91,50
2S	35,50	28,00	24,50	88,00
2	35,00	27,50	24,00	86,50
1	21,00	16,50	14,50	52,00

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

livelli	1.7.08	1.4.09	1.12.09
8	1.757,00	1.795,00	1.828,00

7	1.633,00	1.668,00	1.698,00
6	1.498,50	1.532,00	1.561,00
5	1.425,00	1.456,50	1.484,00
4	1.369,00	1.400,00	1.426,50
3S	1.340,00	1.370,00	1.396,00
3	1.311,00	1.340,50	1.365,50
2S	1.277,00	1.305,00	1.329,50
2	1.247,00	1.274,50	1.298,50
1	1.040,00	1.056,50	1.071,00

Dall'1.9.95 viene riconosciuta una indennità di funzione ai lavoratori con qualifica di Quadro di E 41,31 mensili. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

UNA TANTUM

L'importo 'una tantum' di E 114,00 lordi verrà erogato con la retribuzione di luglio 2008 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza al 30.6.08. Tale importo è commisurato alla anzianità di servizio maturata nel periodo 1.4.08-30.6.08 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- CIG a zero ore

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

NORME SPECIFICHE

Aziende terziste nel Mezzogiorno.

Per le aziende identificate al Protocollo n. 3 del vigente CCNL gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: gennaio 2009, ottobre 2009, 1° giugno 2010.

Art. 5 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2008 e scadrà per la parte economica il 31 marzo 2010 e per la parte normativa il 31 marzo 2012.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 2.7.08, 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 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

Art. 6 - I livelli di contrattazione.

Preso atto di quanto convenuto con il Protocollo 23.7.93 e confermato con il Patto Sociale per lo Sviluppo e l'Occupazione stipulato dalle stesse parti il 22.12.98, le Parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di categoria
- la contrattazione di 2° livello: contratti aziendali

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il CCNL 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 e opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

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

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 e alle caratteristiche specifiche dei vari comportamenti 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 e 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.

In presenza di intese tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL sul nuovo modello di assetti contrattuali le parti stipulanti si riuniranno entro 30 giorni per procedere alla armonizzazione della presente normativa con la nuova disciplina interconfederale.

Art. 8 - La contrattazione aziendale.

A) SOGGETTI

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle RSU e 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 e all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) REQUISITI

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

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

C) FINALITA' E CONTENUTI

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività 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. 6, 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 della 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 e in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

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

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da 3 mesi prima della scadenza del CCNL sino a 6 mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Tale periodo è ridotto rispettivamente a 3 mesi prima e 4 mesi dopo nel caso di rinnovo della sola parte economica del CCNL.

D) PROCEDURE DI CONSULTAZIONE E DI VERIFICA

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 della impresa, le Parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo della impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro e 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. 9 (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.

E) PROCEDURE

La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di 2 mesi dall'inizio della medesima.

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 lett. D), e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello e alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

Art. 9 - Sistema informativo - Osservatorio nazionale.

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 settore calzaturiero.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nella analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare la situazione produttiva 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.

L'Osservatorio è costituito da 3 rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti da ANCI, che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico.

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

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

1) Analisi e conoscenza del settore calzaturiero.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore calzaturiero nel suo complesso;
- 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 calzaturiero.

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 calzaturiero e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese.

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, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- (c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento alla analisi dei Paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- (d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- (e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- (f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- (g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e alla organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- (h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- (i) l'andamento della contrattazione di 2° livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- (j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- (k) il commercio internazionale;
- (l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- (m) l'evoluzione della tecnologia e della organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sulla occupazione;
- (n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dalla applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all'igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul REACH);
- (o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- (p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- (q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;
- (r) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 12.

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

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

Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle Parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

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

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

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

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

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

Nota a verbale.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui all'art. 9, punto 1), CCNL 27.4.00.

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

Al 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) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali della organizzazione dei tempi di lavoro;
- (e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- (f) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
- (g) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- (h) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- (i) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- (j) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;
- (k) 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 calzaturiero.

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 3 tipicità:

- (a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali della azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- (b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda all'art. 8, punto 4) 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 3 diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà della 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 3 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 50 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 e 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 alla organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- (d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- (e) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- (f) il superamento delle barriere architettoniche.

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

- alla occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale, nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- 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 e in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sulla 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. 6.2.07 n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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

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

Le aziende di cui al comma 1) 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 della 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 una unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento alla ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al comma 1) saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

Imprese a dimensione europea.

In relazione alla Direttiva UE n. 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 27.11.96, 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 calzaturiero nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla Direttiva n. 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.

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 della impresa. Tale divieto permane per un periodo di 3 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. 70 e ss.

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 della impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate a una Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da ANCI e 3 dalle Organizzazioni sindacali e 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. 6.2.07 n. 25.

Le Parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/91, dalla legge n. 428/90 e dal DPR n. 218/00 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

Art. 15 - 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 calzaturieri saranno concessi permessi retribuiti, fino a 1 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 dalla 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 difforni rispetto a tale impegno sarà svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali presso l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata 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. 16 - 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 RSU, 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 comma 1), su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili a 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 nella 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 solare potranno essere utilizzate, nel limite di 2 ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno civile siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo sempre nel limite di 2.

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 2 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 3 precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nella 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 alla azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

Chiarimento a verbale.

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Art. 23 - Contratto a tempo determinato.

Le Parti si richiamano all'Accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18.3.99 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 calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'opposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. 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 nella unità produttiva di appartenenza.

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

Come previsto dall'art. 10, comma 7), D.lgs. n. 368/01, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

- (1) lavorazioni connesse alla aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
- (2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti alla acquisizione del normale portafoglio ordini;
- (3) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- (4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria della impresa il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;

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

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lett. a), comma 7), art. 10, D.lgs. n. 368/01 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 DPR 6.3.78 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 comportamenti merceologici.

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4 bis), 3° periodo, D.lgs. n. 368/01, come modificato dalla legge n. 247/07, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis), 1° periodo della citata legge - è pari a un periodo non superiore a 8 mesi.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a 1/3 della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute a un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico della 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 della 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 artt. 90, 100 e 111 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione della indennità sostitutiva del preavviso sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 90, che sono confermate in 1 settimana lavorativa per i lavoratori dei livelli 1 e 2 e in 2 settimane lavorative per i lavoratori dei livelli 3, 4 e 5.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art 6, D.lgs. n. 368 del 6.9.01.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nella esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater), quinquies) e sexies), D.lgs. n. 368/01, come modificato dalla legge n. 247/07.

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

Art. 24 - Regime di orario a tempo parziale.

A) DISPOSIZIONI GENERALI

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e 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 e organizzativi per le aziende.

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

Pertanto, ove non osti la 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. Fra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo della 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 la infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso della 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.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte della azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere alla 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 comma 1), art. 27 del presente CCNL, 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 e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

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

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore calzaturiero 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 39/40 ore, di cui all'art. 31 del presente CCNL.

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

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7), D.lgs. n. 61/00, come modificato dalla legge n. 247/07, è facoltà delle Parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e

la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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

Chiarimento a verbale.

La frazione di unità derivante dalla applicazione della percentuale di cui al comma 4) 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 comma 4) del presente articolo potrà essere superata con il consenso della azienda e del lavoratore.

Nota a verbale.

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

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di 1° grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 25 bis - Apprendistato professionalizzante - addestramento e assunzioni di giovani con diploma o attestato di qualifica.

A) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

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

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

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

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 27 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i 2 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

livelli	durata complessiva mesi	1° periodo mesi	2° periodo mesi	3° periodo mesi
8	72	20	20	32
7	72	20	20	32
6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4	60	18	18	24
3 e 3S	54	16	16	22
2 e 2S	42	14	14	14

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul 3° periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel 2° periodo 1 livello sotto quello di destinazione finale;
- nel 3° e ultimo periodo inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello 2 o 2S saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del 2° 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 2 periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

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

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

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

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato - nei limiti del periodo di comporta - un trattamento integrativo della indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 86 per il lavoratore operaio.

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. 58 (Malattia e infortunio non sul lavoro).

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 90, 100 e 111 del presente contratto.

FORMAZIONE

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

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'OBN-C intendono concorrere alla definizione

dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

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.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, si fa integrale riferimento alla "Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" del 12.4.06, di cui all'allegato ___ al presente contratto, che viene confermata nella sua validità con la seguente unica modifica:

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

Dichiarazione a verbale n. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le Parti riconoscono che nel settore calzaturiero il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

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

Dichiarazione a verbale n. 3

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo n. 1, Regolamento n. 92/2081/CE del 20.7.93) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo

contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

Dichiarazione a verbale n. 4

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Nota a verbale.

In relazione al comma 4), art. 28, che stabilisce che il 2° e il 3° livello "super" non sono autonomi livelli ma differenziazioni economiche dei livelli 2 e 3, le Parti si danno atto che ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori il 2° e 3° "super" non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

livello di destinazione finale	1 livello inferiore è uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:
8	7	6
7	6	5
6	5	4
5	4	3
4	3	2
3	2	1
3S	2	1
2	1	1
2S	1	1

B) PERIODO DI ADDESTRAMENTO PER MANSIONI OPERAIE PER NUOVI ASSUNTI DI ETÀ SUPERIORE A 20 ANNI

Riconosciuta, per le particolari condizioni della industria calzaturiera, l'opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale di manovalanza.

C) ASSUNZIONE DI GIOVANI CON DIPLOMA O ATTESTATO DI QUALIFICA

In attuazione dell'art. 22, legge 28.2.87 n. 56, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14, legge 21.12.78 n. 845, la retribuzione massima per un periodo di 6 mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte.

Il titolo di studio deve essere presentato alla azienda all'atto della assunzione in servizio.

Art. 26 - 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 12.3.99 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 RSU verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso 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. 9 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 e 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, di cui le Parti in sede nazionale provvederanno a definire le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3), legge n. 104/92. 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 alla impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata alla azienda.

Art. 27 - 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:

livello mesi

8	6
7	6
6	4
5	4
4	3
3	2
2	2
1	1

Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 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 né 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. 56 e 58 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, D.lgs. 26.3.01 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, nonché gli eventuali ratei di 13a mensilità, ferie e TFR.

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. 28 - 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 una unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

livelli

8:	quadri
7:	impiegati
6:	impiegati, intermedi
5:	impiegati, intermedi
4:	impiegati, operai
3S e 3:	impiegati, operai
2S e 2:	impiegati, operai
1:	operai

Le suddivisioni "super" dei livelli 2 e 3 non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli 2 e 3 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 dalla attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la RSU.

In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello territoriale, entro 1 mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla Commissione nazionale per l'inquadramento entro 2 mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.

Qualora a uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto a un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla Direzione aziendale, i benefici derivanti dalla 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 RSU.

3)

In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi e organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà la Direzione aziendale comunicherà alla RSU le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o della 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 della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una 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 RSU, 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 sulla utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

Parte B).

Opererà nel quadriennio di vigenza del presente contratto una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da 6 rappresentanti per le Organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente contratto e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILTEA e UILTA, 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 CCNL.

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

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 convergono sulla utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

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

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sulla organizzazione del lavoro, con particolare riguardo alla 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 o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dalla azienda e acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle Parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica del CCNL e nell'ambito dei relativi costi.

Art. 31 - Orario di lavoro.

B) Riduzione dell'orario di lavoro.

Aggiungere dopo il comma 5).

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

OMISSIS

Art. 33 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Aggiungere dopo il comma 6):

Il limite massimo di 96 ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

OMISSIS

Art. 35 - Lavoro straordinario, notturno e festivo. Maggiorazioni.

Nuovo comma 6).

La prestazione di lavoro straordinaria di produzione ha carattere volontario e potrà essere effettuata entro il limite individuale di 250 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore annuo aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente.

OMISSIS

Art. 36 - 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 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 2 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 comma 8), art. 43 (Giorni festivi) 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 dall'1.1.05.

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 e 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 RSU o delle Organizzazioni territoriali competenti.

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno compensate con la normale retribuzione. 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 aziendalmente o individualmente.

In occasione delle trasferte all'estero, l'azienda provvede a una adeguata copertura assicurativa contro i rischi derivanti dall'esercizio della attività professionale.

Art. 57 - 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 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia o infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 56, 58, 86, 98 e 108 del presente contratto.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di 1 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 2 anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato e avente una anzianità di servizio non inferiore a 1 anno sarà altresì concessa una aspettativa da un minimo di 15 giorni a un massimo di 3 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, una 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 a un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della RSU.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 60 del presente contratto.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il TFR.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi 8 anni di vita del

bambino, previsti dal D.lgs. 26.3.01 n. 151, dovranno essere comunicati alla 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. 23, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 38 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono ottenere brevi permessi per assentarsi dalla 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.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non devono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento alla unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

Nota a verbale.

Agli effetti del comma 5) del presente articolo, in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le 6 del mattino.

Art. 58 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

A) ASSENZA DAL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire alla azienda, non oltre il 3° giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità e il certificato medico relativo inviato entro 2 giorni.

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 alla azienda, fin dal 1° giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 per consentire il controllo della 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 RSU 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 e accertamenti specialistici, nonché 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 della esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia e infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine della 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 della 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 una 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 a una infermità in atto.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 986, 98 e 108 del presente contratto.

B) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza della anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

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 TFR e alla indennità sostitutiva del preavviso.

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

Dichiarazione a verbale.

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, 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, a un periodo di aspettativa fino a un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino a un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie e alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il TFR.

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 della 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 n. 300/70.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di 13 e di 30 mesi agli effetti della conservazione del posto.

Chiarimento a verbale.

Le disposizioni di cui al comma 2), 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

Nella ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà della 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 precisandogli estremi del terzo responsabile e/o della sua Compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

Art. 63 - 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. 10 del presente contratto;
- (b) i lavoratori che siano inviati dalla 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, legge n. 196/97 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, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare.

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 alla 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 alla azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lett. a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di 1 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.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 64 (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), legge 8.3.00 n. 53.

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 della occupabilità dei lavoratori nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 10 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sulla adeguatezza e sulla efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 63 (Iniziative 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 della azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

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

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

Art. 66 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori.

1) DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 4 e 5, D.lgs. 19.9.94 n. 626.

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 alla osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 3, D.lgs. 19.9.94 n. 626; in relazione alla natura dell'attività della 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 od omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal comma 2), art. 5, D.lgs. 19.9.94 n. 626, relativamente alla osservanza delle disposizioni e istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva e individuale, e 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 e attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, e ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

2) REGISTRO DEGLI 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.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione a una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27, legge 23.12.78 n. 833, integrato dalle disposizioni del D.lgs. 19.9.94 n. 626. 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. 51, comma 1), lett. c), D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto a una interruzione della sua attività, mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 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 a una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a squadre come previsto dall'art. 32 del presente contratto l'effettivo godimento della mezzora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

* * * * *

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo si fa riferimento al D.lgs. 19.9.94 n. 626 e all'Accordo interconfederale 22.6.95.

Dichiarazione a verbale.

In relazione al processo di riforma legislativo in atto del D.lgs. n. 626/94, realizzato con il T.U. D.lgs. 9.4.08 n. 81 e della fase di revisione in corso dell'Accordo interconfederale 22.6.95, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento della 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 e alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto dell'art. 66 del presente CCNL e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Art. 69 - 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. 68 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 alla azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione della 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 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 20 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 e 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. 70 - 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. 93, D.lgs. 19.9.94

n. 626, 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 nella osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori e i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. Alla 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 a un importo equivalente a 2 ore dell'elemento retributivo nazionale oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di 3 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. 56, 57 e 58;
- (b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione o 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 o 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 dalla azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori e 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. 5, D.lgs. 19.9.94 n. 626.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali della azienda, o in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 71 - 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 3 giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per 3 volte in 1 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 alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave e 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 nella esecuzione di lavori o di ordini che implichino pregiudizio alla 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 4 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;
- (l) 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 nocimento alla azienda;
- (m) insubordinazione nei confronti della 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;
- (n) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

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 alla 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.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dall'1.1.09 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17.9.97 istitutivo del Fondo PREVIMODA è elevato all'1,20% Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da PREVIMODA.

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

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari 'una tantum', qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi;
- consentire il primo versamento al Fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

ANCI
FEMCA-CISL
FILTEA-CGIL
UILTA-UIL

PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA'

PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE
E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE
- BIENNIO 2008-2010

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del presente CCNL, le Parti nel biennio 2008-2010 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- aggiornamento del Documento comune di politica industriale del 2004 da presentare al nuovo Governo (e ad altre istituzioni);
- attuazione del Protocollo 16.3.05 con i Ministeri dell'istruzione e del lavoro, con particolare riferimento alle azioni di sistema ivi previste e impostazione di una iniziativa comune nei confronti dei Ministeri per rendere strutturale la collaborazione e i relativi finanziamenti;
- definizione delle "linee guida" della contrattazione aziendale ai sensi del nuovo art. 6 del CCNL;
- attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo n. 12 del CCNL;
- attuazione del progetto Made in Italy - Settore calzature: sviluppo competenze nelle risorse umane con FONDIMPRESA ed elaborazione di un nuovo programma di formazione per il settore per il 2009;

- studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di FONDIMPRESA e/o dell'INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP;
- attuazione del Protocollo n. 16 del CCNL: Gruppo di lavoro paritetico sulla distribuzione commerciale;
- elaborazione di una posizione e una iniziativa comune nei rapporti con il Ministero dello sviluppo economico in relazione al programma Industria 2015;
- iniziative comuni in materia di sicurezza dei prodotti del settore calzaturiero in collaborazione con il Ministero della sanità.

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 realizzazioni 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.