

# IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO TRIENNALE

Settore industriale manifatturiero pelli – cuoio - sucedanei

Addì 24 giugno 2010,

in Milano presso la sede sociale dell'Aimpes

tra

**L'AIMPES - Associazione Italiana Manifatturieri Pelli e Succedanei, aderente alla Confindustria rappresentata dal Capo delegazione Dr. Francesco Pellati, dal Vice presidente Aimpes Dr. Lorenzo GISTA, dal Dr. Andrea Lanzetti consigliere Aimpes e dal Segretario Generale Dr. Mauro Muzzolon,**

**con l'assistenza diretta del consulente sindacale AIMPES Rag. Pietro Panizzi, del Dr. Giovanni Balocchi dell'Unione Parmense degli Industriali, del Dr. Umberto Pietroni di Confindustria Macerata e del Dr. Luca Riccauda Aimonio dell'Unione Industriale di Torino, con l'assistenza diretta e indiretta delle Associazioni/Unioni Territoriali industriali della Confindustria, dell'Assolombarda, di Firenze e di Vicenza, nonché della stessa Confindustria,**

e

. la **FEMCA/Cisl – Federazione Energia, Moda, Chimici e Affini;**

. la **FILCTEM/Cgil – Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture;**

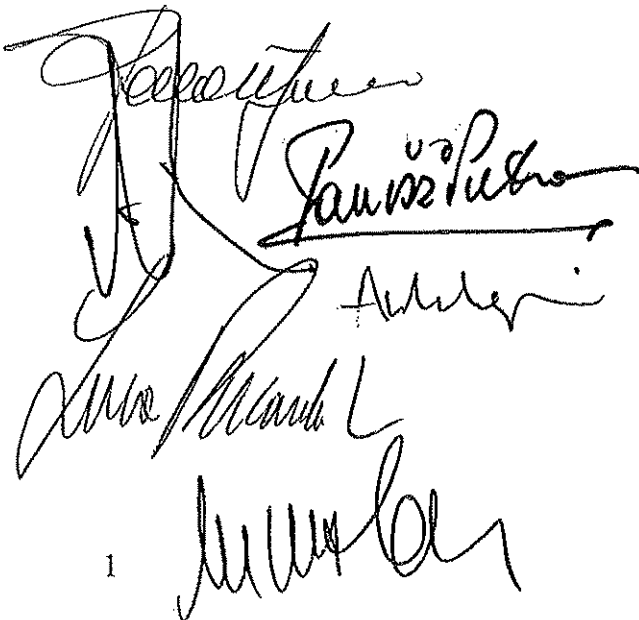
. la **UILTA / Uil – Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento,**

**è stato raggiunto**

**il presente Accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennale 1° luglio 2008 per i dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio e rispettivi sucedanei.**

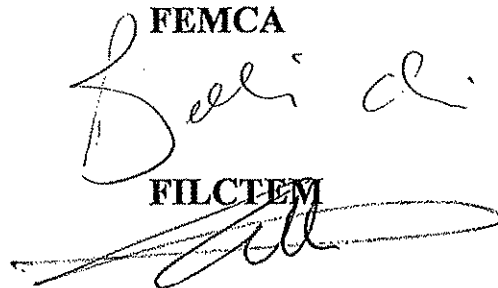
**Il presente accordo è comprensivo dell'Accordo 4 giugno 2010 con il quale era stata rinnovata la sola Parte economica (Aumenti retributivi, Una Tantum e Protocollo quota OOSS).**

**AIMPES**



Handwritten signatures of AIMPES representatives, including Francesco Pellati, Mauro Muzzolon, and others.

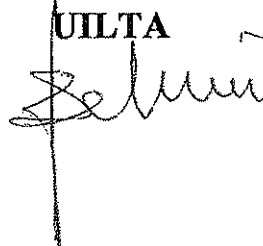
**FEMCA**



Handwritten signature of FEMCA representative, likely Berti di.

**FILCTEM**

**UILTA**



Handwritten signature of UILTA representative.

### Art. 6 - Decorrenza e durata

Il presente contratto **triennale stipulato il 24 giugno 2010** decorre dal **1° aprile 2010** e scade **al 31 marzo 2013** sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo **decorrono dal 24 giugno 2010**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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

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



Handwritten signatures and initials scattered across the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

**Art. 101 - Minimi contrattuali conglobati di paga o stipendio**  
(come da Accordo 4 giugno 2010)

Alle previste decorrenze, i minimi conglobati (ER) di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui all'allegata **Tabella "A"**.

Conseguentemente alle singole decorrenze entrano in vigore i nuovi Elementi Retributivi Nazionali Conglobati (ERN) di cui all'allegata **Tabella "B"**.

**Nota**

In relazione alla scala parametrica 100/223 adottata convenzionalmente per definire gli aumenti retributivi dei livelli professionali di cui all'attuale Inquadramento Unico (Art 33 e Art 103) si è convenuto che il parametro di riferimento convenzionale sia 196,12 per euro 102,00 di aumento medio.

<b>TABELLA "A" - AUMENTI RETRIBUTIVI</b>				
<b>AIMPES industria pelletterie</b>				
<b>Ccnl triennale 24 giugno 2010</b>				
<b>livelli</b>	<b>aumenti dall'1-6-2010</b>	<b>aumenti dall'1-4-2011</b>	<b>aumenti dall'1-4-2012</b>	<b>totale aumenti</b>
	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d (a+b+c)</b>
6°	24,68	49,35	51,79	125,82
5°	22,40	44,80	47,04	114,24
4° S	21,07	42,14	44,24	107,45
4°	20,54	41,07	43,13	104,74
3°	19,47	38,94	40,88	99,29
2°	18,40	36,80	38,64	93,84
1°	11,07	22,13	23,24	56,44
<b>Parametro di riferimento convenzionale</b>	<b>20,00</b>	<b>40,00</b>	<b>42,00</b>	<b>102,00</b>

<b>TABELLA "B" - MINIMI TABELLARI conglobati (ERN)</b>				
<b>AIMPES industria pelletterie</b>				
<b>ccnl triennale 24 giugno 2010</b>				
<b>livelli</b>	<b>minimi vecchio ccnl dall'1-12-2009</b>	<b>nuovo minimo dall' 1-6-2009</b>	<b>nuovo minimo dall' 1-4-2011</b>	<b>nuovo minimo dall' 1-12-2012</b>
6°	1.725,03	1.749,71	1.799,06	1.850,85
5°	1.559,20	1.581,60	1.626,40	1.673,44
4° S	1.460,49	1.481,56	1.523,70	1.567,94
4°	1.428,28	1.448,82	1.489,89	1.533,02
3°	1.369,41	1.388,88	1.427,82	1.468,70
2°	1.301,44	1.319,84	1.356,64	1.395,28
1°	1.071,62	1.082,69	1.104,82	1.128,06

3

**Art. 101 bis - Importo forfetario Una Tantum**  
(come da Accordo 4 giugno 2010)

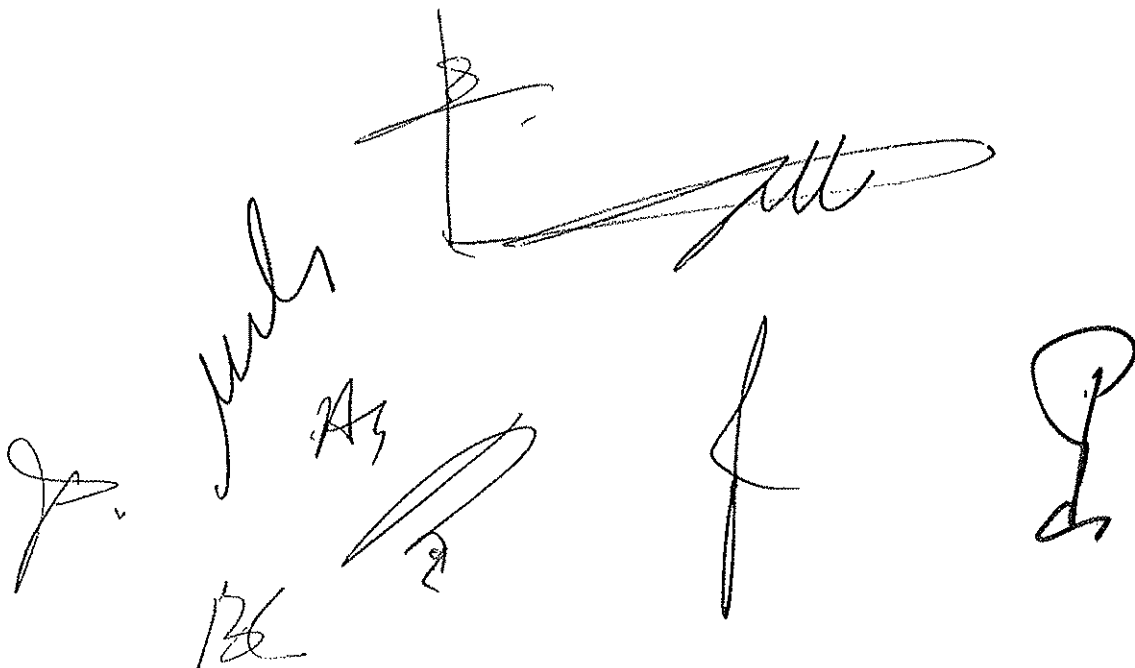
Per i lavoratori **in forza alla data del 4 giugno 2010** è prevista la corresponsione con la retribuzione del mese di **giugno 2010** di un importo forfetario Una tantum di **euro 40,00** lordi.

Il diritto all'importo forfetario è con riferimento all'anzianità di servizio maturata nei **2 mesi** intercorrenti **tra il 1° aprile ed il 31 maggio 2010**, con riduzione proporzionale per:

- . servizio militare/volontariato civile;
- . aspettativa;
- . congedo parentale;
- . assunzione nel corso del periodo **tra il 1° aprile ed il 31 maggio 2010**;
- . Cassa Integrazione salariale a "zero ore".

L'importo forfetario non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, tantomeno del TFR ed è già comprensivo dei riflessi diretti, indiretti e differiti di tutti gli istituti contrattuali e legali.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale (**part-time**) l'importo forfetario è proporzionato all'orario concordato.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center is a large, stylized signature. Below it, on the left, are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'A3' and another that looks like 'BE'. On the right side, there are two more distinct signatures, one of which is a large, bold 'P'.

## Art. 8 - Livelli di contrattazione

### Le Parti qui intendono disciplinare:

**A - la contrattazione di primo livello:** contratto nazionale di categoria;

**B - la contrattazione di secondo livello:** contratti aziendali.

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e **concretamente esigibili** per tutta la sua durata.

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

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

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

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

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

## Art. 9 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (ccnl)

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori.

Il contratto nazionale **ha durata triennale ed è formato da una parte normativa e da una parte economica.**

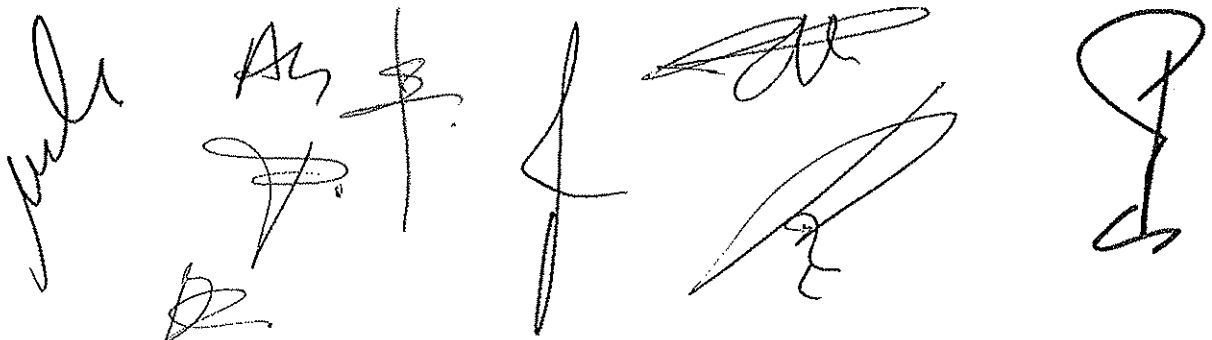
Per il rinnovo del contratto nazionale è necessario che una delle Parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire **l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.**

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

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

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

**Entro sei mesi dalla scadenza del contratto**, le Parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo, definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termini di variazione dei minimi contrattuali.



## Art. 10 - Contrattazione aziendale

### 1 - Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle Parti stipulanti da un lato alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo.

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

### 2 - 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 contratto collettivo nazionale di lavoro secondo le specifiche clausole contrattuali di rinvio, e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente accordo nazionale.

### 3 - Finalità e contenuti

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività 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. 8, comma 4.**

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

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

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

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

### 4 - Durata

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

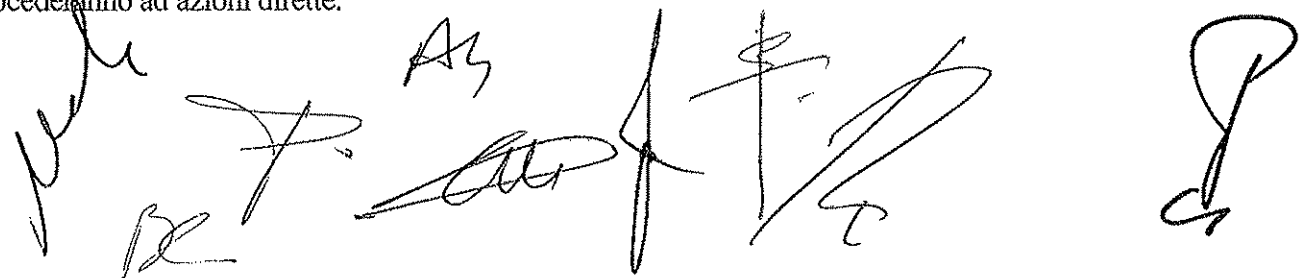
Il periodo di non sovrapposibilità decorre **da sei mesi prima** della scadenza del contratto nazionale **sino a nove mesi dopo** la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

### 5 - Procedure

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

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

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

6 

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

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui **all'art. 11 ("Sistema informativo" - paragrafo "Informazioni al livello aziendale")** del presente contratto.

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

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

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto **dall'art. 3 ("Reclami e controversie - Controversie collettive")** del presente contratto nazionale.

#### **6 - Commissione consultiva**

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

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

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

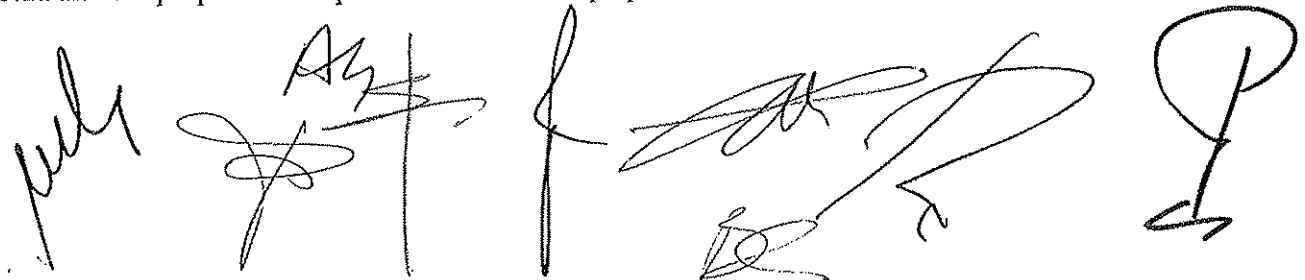
#### **7 - Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)**

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

**Tale importo, pari a 200,00 euro lordi**, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato **con la retribuzione del mese di gennaio 2013 ai lavoratori in forza il 1° gennaio 2013** ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio (2009 - 2012), **con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'EGR di quanto individualmente erogato.**

L'importo dell'EGR, che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori **in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012** e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

7 

**Art. 33 - Inquadramento unico dei lavoratori**  
(Declaratorie ed esemplificazioni art. 102)  
(Commissione Tecnica Paritetica art 103)

Omissis

**Commissione Tecnica Paritetica per l'inquadramento**

Nel triennio di vigenza del presente ccni opererà la "Commissione Tecnica Paritetica per l'inquadramento" le cui funzioni sono definite **nell'Art. 103 - Parte Inquadramento.**

**Art. 45- Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale**

**1 - RETRIBUZIONE NAZIONALE**

L'ammontare dell'Elemento Retributivo Nazionale (ERN) è quello riportato nell'**art. 101 – Lettera B** del presente contratto.

Costituiscono la retribuzione nazionale anche gli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri.

**2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE:**

**. 2A - Elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:**

- . Le maggiorazioni per:
  - lavoro a squadre;
  - lavoro notturno;
  - lavoro domenicale e festivo;
  - flessibilità;
  - turni a scacchi;
- . eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale;
- . ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

**. 2B - Elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:**

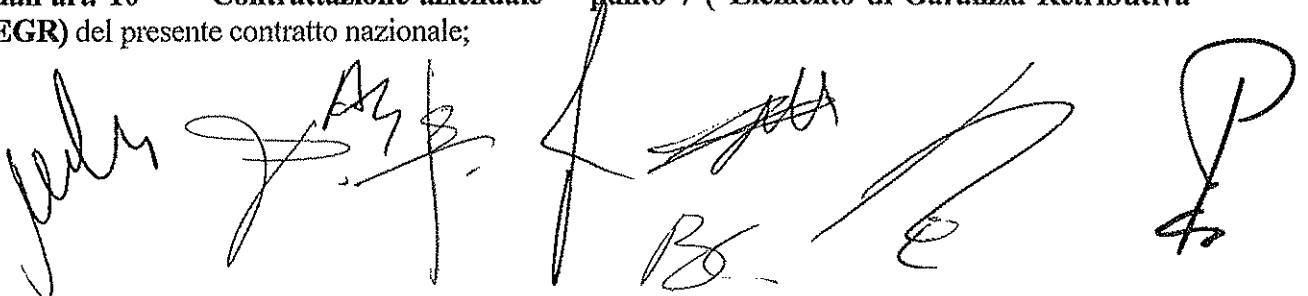
- importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
- premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
- provvigioni e partecipazioni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

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

**3 – PREMIO AZIENDALE PER OBIETTIVI**

Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:

- . **le erogazioni economiche variabili** derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni **dell'art. 10** ("Contrattazione aziendale" - **punti da 1 a 6**) del presente contratto nazionale;
- . **l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)**, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'**art. 10** - "Contrattazione aziendale" - **punto 7** ("Elemento di Garanzia Retributiva" - **EGR**) del presente contratto nazionale;





## CHIARIMENTO A VERBALE

Per i lavoratori operai fermo resta quanto stabilito dall'art. 74 ("Modalità di corresponsione della retribuzione"), nonché dall'ALL XIII ("Mensilizzazione del salario").

## NOTA A VERBALE

### A - Per "Minimo contrattuale di paga o stipendio" (ERN)

Le Parti hanno inteso indicare il minimo tabellare conglobato di contingenza e di EDR euro 10,33 del presente contratto (ERN).

### B - Per "Retribuzione di fatto"

Le Parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale conglobato di contingenza e di EDR euro 10,33 (ERN);
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazione agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

**E' escluso il premio aziendale per obiettivi di cui al precedente punto 3.**

### C - Per "Retribuzione globale di fatto"

Le Parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto B quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

**E' escluso il premio aziendale per obiettivi di cui al precedente punto 3.**

## Art. 63 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

### A - Pubblicizzazione normativa

omissis

### B - Contestazione addebito

omissis

Per un refuso di stampa eliminare il comma 6° (penultimo) in quanto il ccnl 1-7-2008 lo ha sostituito con il successivo e ultimo comma che recita:

*"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".*

### C - Collegio conciliazione

omissis

## Art. 62 - Provvedimenti disciplinari

## Art. 64 - Norme per il licenziamento

Nelle rispettive esemplificazioni, inserire questa ulteriore indicazione (lettera I per l'art. 62 e lettera M per l'art. 63):

. l'uso improprio di macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, per fini diversi da quelli lavorativi.

9

BE

AS

DP

**Art. 78 – Ferie (Parte Operai)**

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di **quattro settimane**. **Tre settimane saranno godute in modo continuativo**. Un eventuale diverso godimento non continuativo della terza settimana di ferie sarà concordato a livello aziendale tra Direzione e Rappresentanze Aziendali Sindacali.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto in misura corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per i **cottimisti** si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime **otto settimane** immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.

Il pagamento delle ferie dovrà essere fatto in via anticipata ed in ragione del periodo concesso a chi ne farà richiesta.

**In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi**, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le **festività** elencate nel primo comma dell'Art. 44 - **Parte generale** cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà **1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative**.

L'epoca delle ferie sarà in via normale stabilita entro il 30 aprile, tenuto conto delle esigenze di lavoro e degli interessi dei lavoratori, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per scaglioni o per reparti individualmente.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti delle decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

**Per la quarta settimana di ferie**, per la quale non è prevista la consecutività, in sede aziendale con le RSA saranno esaminati tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

**Il personale assunto nel corso dell'anno**, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. **In caso di risoluzione del rapporto di lavoro** nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati.

**Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature with the initials 'AS' written below it, and another signature with 'BE' written below it. To the right of these are three more signatures, including one that appears to be a simple vertical line with a horizontal crossbar, and another that is a large, bold letter 'P'.

**Art. 86- Ferie (Parte Intermedi)**

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

— **4 settimane** per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni compiuti;

— **5 settimane** per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

In caso di **godimento frazionato** ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 8 ore giornaliere.

Per le **festività** elencate nel primo comma dell'Art. 44 - **Parte generale** e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà un 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

In caso di **anticipo** della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della **maturazione** delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.


Il **personale assunto nel corso dell'anno**, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. **In caso di risoluzione** del rapporto di lavoro in corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato.

**I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.**

**Art. 87 - Tredicesima mensilità (Parte Intermedi)**

**Entro il 24 dicembre** verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro **o di sospensione dell'attività lavorativa** durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese pari o superiore a due settimane lavorative sarà computata come mese intero.



#### Art. 94 – Ferie (*Parte Impiegati*)

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- **4 settimane** per gli aventi anzianità fino a 8 anni;
- **5 settimane** per gli aventi anzianità oltre 8 anni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

**Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.**

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

**In caso di godimento frazionato** ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'Art. 44 - **Parte generale** e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà un 1/12 delle ferie **per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.**

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della **maturazione** delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortuni, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

**I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.**

#### Art. 95 - Tredicesima mensilità (*Parte Impiegati*)

L'azienda corrisponderà all'impiegato, ad ogni anno di servizio, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire **entro il 24 dicembre.**

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego **o di sospensione dell'attività lavorativa** durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio già prestato. **La frazione di mese pari o superiore a due settimane sarà computata come mese intero.**



**Art 103 – Nuovo inquadramento**  
**“Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento”**  
**Sperimentazione**  
**Indennità di Posizione Organizzativa (IPO)**

**(Inquadramento unico dei lavoratori – art. 33)**

**“Commissione Nazionale Tecnica Paritetica per l’inquadramento”**

Nel triennio di vigenza del ccnl opererà una apposita “Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento” - composta da pari numero di Rappresentanti designati dalle due Parti - cui è demandato 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.

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle Parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, **esaminerà** il contenuto professionale della mansione individuata, **elaborerà** la relativa esemplificazione e **procederà** all’inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La “Commissione nazionale paritetica 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. 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.

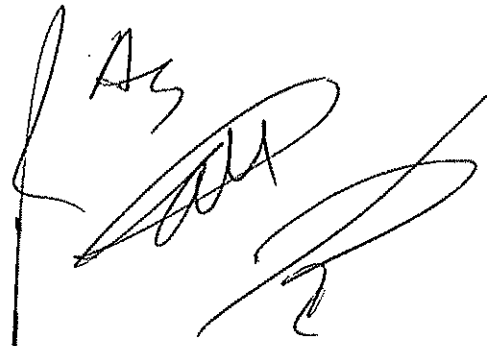
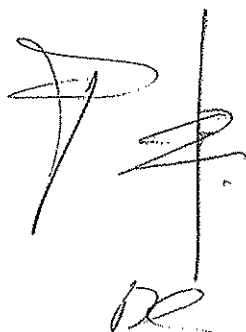
La Commissione decide all’unanimità.

**Sperimentazione”**

Le Parti altresì riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l’evoluzione del rapporto tra impresa e mercato influiscono sulle prestazioni richieste ai lavoratori e rendono sempre più importante l’apporto individuale allo svolgimento dell’attività lavorativa e convengono sull’utilità di un confronto volto a monitorare l’evoluzione di tale fenomeno.

Pertanto nel triennio di vigenza del ccnl, alla “Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento” è demandato anche il compito di:

- . **realizzare** una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull’organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all’attuale disciplina dell’inquadramento dei lavoratori;



. **analizzare e valutare** l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione dovranno permettere alle Parti stipulanti il ccnl di individuare le soluzioni più adeguate per riconoscere, nell'ambito dei contenuti della mansione, anche l'apporto individuale all'esercizio della professionalità.

Collateralmente ai lavori della Commissione di cui sopra, le Parti convengono di realizzare nell'arco di vigenza del presente contratto nazionale, anche attraverso una fase di congrua sperimentazione, una modalità di riconoscimento dei migliori comportamenti organizzativi, con le caratteristiche e nel rispetto delle seguenti linee direttrici.

**Pertanto, entro il 31 maggio 2011**, con il contributo di appositi Gruppi di lavoro composti da esperti e rappresentanti di aziende e lavoratori dei vari comparti produttivi e facendo particolare riferimento agli aspetti di innovazione tecnologica e organizzativa intervenuti negli ultimi anni, **saranno individuati in modo tassativo per ognuno dei principali comparti produttivi:**

- . i comportamenti organizzativi più significativi dei singoli comparti;
- . una o più mansioni per ciascun comparto produttivo tra quelle già previste dall'inquadramento contrattuale vigente su cui si evidenziano maggiormente tali comportamenti organizzativi.

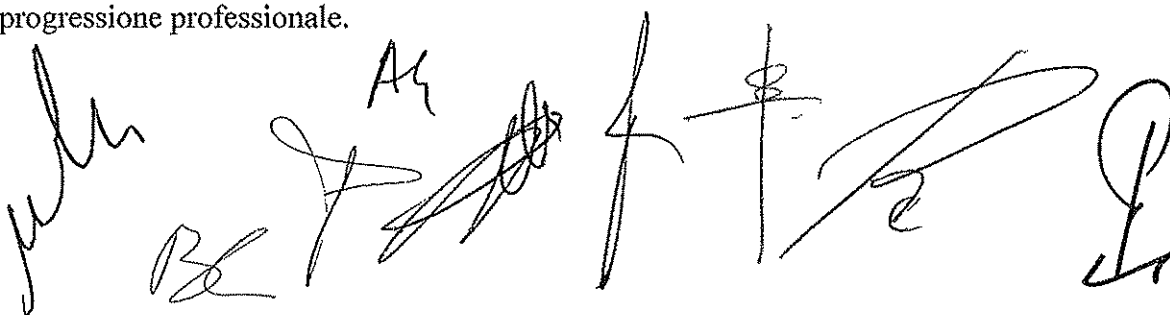
**A titolo esemplificativo, gli elementi di arricchimento della professionalità di cui sopra**, intesi come comportamenti organizzativi, oggettivamente descritti, che differenziano in modo inequivocabile e riconosciuto la professionalità espressa dai lavoratori inquadrati nel medesimo livello professionale di base, potranno riguardare:

- . **assunzione di responsabilità aggiuntive**, rispetto a quelle di norma richieste al livello professionale di base, nell'ambito del processo produttivo;
- . **particolari abilità o competenze tecniche**, descritte in modo obiettivo e dettagliato, che integrano e completano il profilo professionale di base;
- . **conoscenza, capacità ed esperienza**, richieste dall'azienda e assicurate dal lavoratore, nello svolgimento di differenti mansioni in diversi reparti/impianti produttivi tassativamente indicati;
- . **responsabilità di assistenza e supporto** di altri lavoratori svolgenti le medesime mansioni;
- . **affidamento esplicito** di lavoratori in formazione *on the job* per periodi di durata significativa.

Nel corso dei suoi lavori, la Commissione Tecnica paritetica per l'inquadramento potrà precisare, modificare e integrare i suddetti comportamenti organizzativi indicati dalle parti.

Saranno individuate, per ogni specifico comparto produttivo, mansioni che interessano un numero di lavoratori significativo, ma non maggioritario.

Per ciascuna delle mansioni individuate saranno definiti in modo oggettivo e dettagliatamente descritti gli elementi di arricchimento della professionalità in base ai quali potrà essere riconosciuta una differenziazione qualitativa di valore professionale rispetto ai profili base già descritti nelle declaratorie e nei profili vigenti. Tali elementi saranno definiti, in relazione all'interesse aziendale all'arricchimento della professionalità dei lavoratori, come stimolo nei confronti dei lavoratori stessi per la loro progressione professionale.



**Le conclusioni della “Commissione Tecnica paritetica per l’inquadramento” saranno valutate e formalizzate dalle Parti con specifico Accordo entro il 30 settembre 2011.**

**In tale Accordo le Parti formalizzeranno:**

- . le mansioni individuate dalla “Commissione Tecnica paritetica per l’inquadramento” secondo i criteri di cui sopra;
- . per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica “Indennità di Posizione Organizzativa” (IPO), che potrà anche assumere valori differenziati in relazione al valore oggettivamente riconosciuto agli elementi di arricchimento della professionalità come sopra definiti, **mediamente pari a 20 euro lordi mensili**;
- . i criteri di attribuzione dell’indennità ai lavoratori interessati.

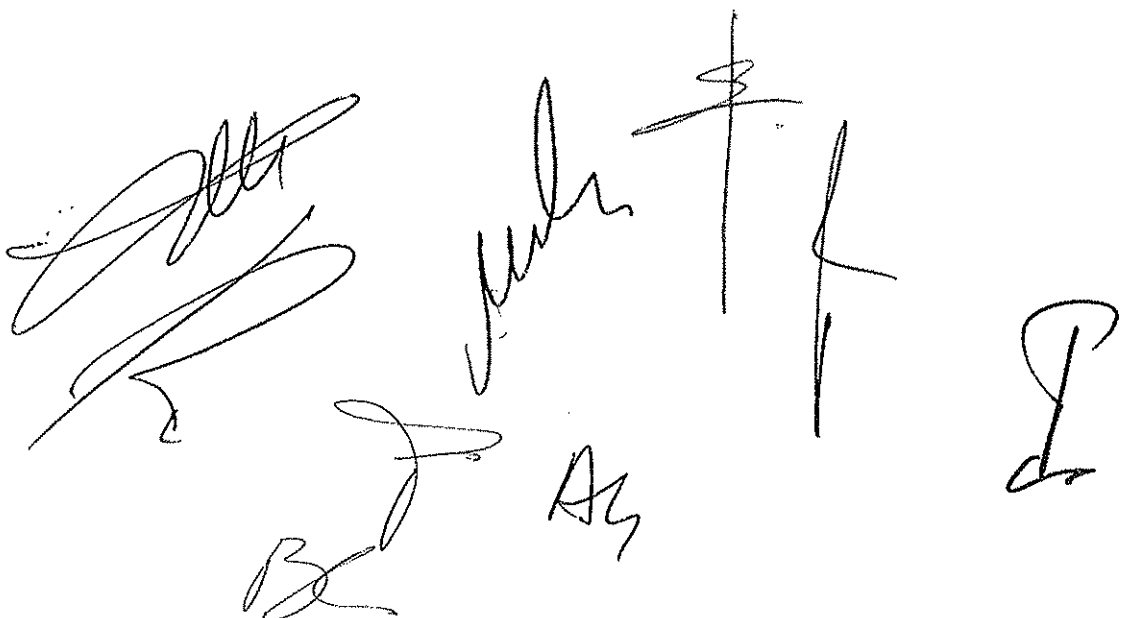
**L’Indennità di Posizione Organizzativa (IPO), come sopra definita, avrà le seguenti caratteristiche:**

- . **sarà indicata in cifra fissa mensile omnicomprensiva** di ogni incidenza della stessa su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR) di origine legale o contrattuale;
- . **sarà corrisposta** ai lavoratori interessati dal mese successivo a quello nel quale si presentano le condizioni, mentre l’erogazione stessa cesserà automaticamente dal mese successivo a quello in cui per il lavoratore dovesse venir meno la causa oggettiva che ne dà titolo;
- . **potrà assorbire** gli eventuali superminimi individuali o analoghe indennità professionali già attribuiti dall’azienda al lavoratore avente diritto.

**Inoltre, l’Accordo definirà i tempi e le modalità di attivazione della sperimentazione prevedendo:**

- . un congruo periodo di tempo nel quale le aziende interessate saranno opportunamente informate con specifiche iniziative;
- . un periodo di prima applicazione, per ciascun comparto produttivo, in alcune “aziende pilota” tra quelle maggiormente strutturate a livello di relazioni industriali;
- . la data di applicazione nella generalità delle imprese interessate.

**Tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale**, le Parti verificheranno quanto emerso dall’applicazione della presente normativa e i risultati formeranno oggetto di una valutazione in sede di rinnovo contrattuale.



**Art. 105 – Contribuzione a PREVIMODA**  
**Fondo intersettoriale di previdenza complementare**

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo Previmoda **viene elevato di 0,30 punti percentuali (dall'1,20% all'1,50%) secondo i tempi e le modalità che saranno concordate e diramate.**

Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

Inoltre, le Parti confermano i seguenti punti la cui decorrenza è stata al 1° gennaio 2009:

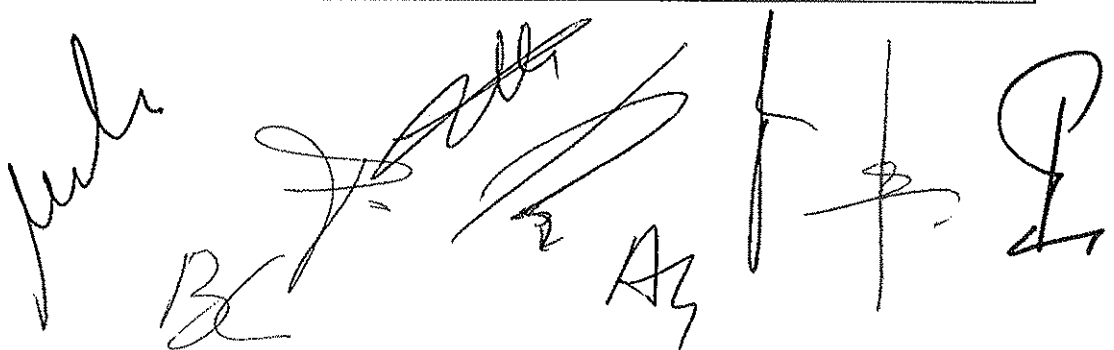
- . aumento del contributo dall'1% all' 1,20%;
- . facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari Una Tantum, qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- . iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- . consentire il primo versamento al Fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

**Allegato IX**

**Tabella dei "Divisori mobili"**

"Divisori mobili" per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni di cui all'art. 35 - Parte generale

Mesi/Anni	2010	2011	2012	2013
Gennaio	168	168	176	184
Febbraio	160	160	168	160
Marzo	184	184	176	168
Aprile	176	168	168	176
Maggio	168	176	184	184
Giugno	176	176	168	160
Luglio	176	168	176	184
Agosto	176	184	184	176
Settembre	176	176	160	168
Ottobre	168	168	184	184
Novembre	176	176	176	168
Dicembre	184	176	168	176





**Allegato XIV**  
**Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di Cig e Cigs**

<b>TRATTAMENTO PER GLI OPERAI</b>	
<b>Causa di assenza</b>	
<b>A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla CIGo o alla CIGs</b>	
<b>INPS</b>	<b>Azienda</b>
<p align="center"><b><u>Cig ordinaria e Cig straordinaria:</u></b></p> <p>. Sospensione a zero ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:  . spetta l'indennità di CIGo/CIGs</p> <p>. Riduzione orario di lavoro o sospensione a zero ore <b>ma NON</b> di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:  . spetta l'indennità di malattia</p>	<p><b>Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</b></p> <p><b>1) <u>CIG a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo:</u></b> anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p><b>2) <u>CIG a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u></b>  Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura CIG solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra gruppo di lavoratori che sono stati messi in cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> <p><b>3) <u>CIG in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo:</u></b> anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto.  L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p> <p><b>4) <u>CIG in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u></b>  Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per le ore di prevista CIG) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in CIG con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.  In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p>

<b>Causa di assenza</b>	
<b>B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla CIGo o alla CIGs</b>	
<p style="text-align: center;"><b><u>CIG ordinaria e CIG straordinaria</u></b></p> <p>. Sospensione a zero ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:  . spetta l'indennità di CIGo/CIGs</p> <p>. Riduzione orario di lavoro o sospensione a zero ore <u>ma NON</u> di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:  . spetta l'indennità di malattia</p>	<p><b>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</b></p> <p><b>1) <u>CIG ordinaria e straordinario a zero ore</u></b>  Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p><b>2) <u>CIG ordinaria e straordinaria in riduzione di orario</u></b>  L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p>

<b>TRATTAMENTO PER GLI IMPIEGATI, INTERMEDI E QUADRI</b>	
<b>Causa di assenza</b>	
<b>A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla CIG o alla CIGs</b>	
<b>Trattamento spettante</b>	
<p><b>1) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto:</u></b>  Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla CIG, sarebbe stato collocato in CIG.  Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p><b>2) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</u></b>  Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto i cui tutti sono stati collocati in CIG, Il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della CIG.  Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporta.</p> <p><b>3) <u>CIG ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto:</u></b>  Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto.  Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p>	

**4) CIG ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto**

Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per i periodi di prevista cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in CIG con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.

**Causa di assenza**

**A1) L'intermedio/impiegato si ammala dopo il ricorso alla CIG o alla CIGs**

**1) CIG ordinaria /straordinaria a zero ore**

Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.

**2) CIG ordinaria / straordinaria in riduzione di orario**

L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials (AZ, BE) at the bottom.

segue  
**Allegato XIV**  
**Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di Cig e Cigs**

**NOTE APPLICATIVE alla Tabella**

**Impiegati e intermedi**

La determinazione del trattamento economico di malattia spettante agli **impiegati ed intermedi** in concomitanza con la Cassa Integrazione, è stata effettuata tenendo conto del principio di equità di trattamento tra operai ed impiegati/intermedi. All'analogo principio di parità le Parti stipulanti erano ricorse in passato per regolamentare il trattamento di malattia degli apprendisti e la riduzione del trattamento di malattia nei casi di assenza alla visita di controllo.

**Agli intermedi** si applicano le regole previste per gli impiegati, tenendo conto che il trattamento di malattia è corrisposto dal datore di lavoro, ma con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di percepire dall'INPS.

**RICOVERO OSPEDALIERO**

Nei casi di ricovero ospedaliero di operaio senza familiari a carico, e di conseguente riduzione dell'indennità di malattia INPS ai 2/5, resta a carico del datore di lavoro la differenza fino ai limiti di copertura della CIG.

**COMUNICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA**

- **CIGO/CIGS in sospensione totale a zero ore** per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia;

- **CIGO/CIGS in riduzione di orario e/o in rotazione** per il reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: dovrà essere comunicato e documentato lo stato di malattia.

**CASSA INTEGRAZIONE CON ROTAZIONE**

Nei casi in cui la Cassa Integrazione è effettuata "a rotazione", ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in CIG viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista Cassa Integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

**MATURAZIONE DEI RATEI**

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

**INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE**

L'infornuto sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche del presente **Allegato XIV**.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a vertical line with a crossbar, a large signature in the center, and several smaller initials or signatures on the right and bottom.

**CAPITOLI II**  
**SISTEMA DI INFORMAZIONE**

**Art. 11 – Struttura del sistema informativo ai vari livelli**  
**Osservatorio nazionale di categoria**

omissis

**NOTA A VERBALE**

Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle Organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all'art. 11, punto 1, del CCNL 19 maggio 2000 ("livello nazionale").

(inserire)

**SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE**

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

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

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

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

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

La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono.

**Attività al livello regionale**

omissis



**PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2010-2012**

Fatto salvo quanto previsto dagli **artt. 11 e 30** del presente contratto nazionale, le Parti nel triennio 2010-2012 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- . Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (**art.11** del CCNL) con eventuale aggiornamento del Documento comune di politica industriale del 15 dicembre 2008.
- . Definizione di un Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale.
- . Definizione delle "Linee guida" della contrattazione aziendale e dei "modelli di premio di risultato" ai sensi dei nuovi **art. 8 e 10** del CCNL;
- . Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del **Protocollo 2** del CCNL;
- . Costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art... del T.U. n.81/2008;
- . 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;
- . Iniziative comuni in materia di contraffazione e di corretta distribuzione dei prodotti **della pelletteria** e in materia di sicurezza dei prodotti del settore pelli e succedanei in collaborazione con il Ministero della Sanità.

Nell'ipotesi di costituzione dell'Ente Bilaterale di cui **all'art. 11**, la realizzazione delle iniziative di cui al precedente comma sarà affidata al citato Ente Bilaterale.

