

[Ipotesi di Accordo del 05/04/2017](#)

## **CCNL DEL 26/10/2006**

CONCERIE - INDUSTRIA

Contratto collettivo nazionale di lavoro 26/10/2006

Dipendenti dalle aziende esercenti l'industria conciaria

**Decorrenza: 01/11/2006**

**Scadenza normativa: 31/10/2010**

**Scadenza economica: 31/10/2008**

[Verbale di stipula](#)

In data 26 ottobre 2006 in Milano

Tra

l'Unione nazionale industria conciaria

e

la FILCEM-CGIL

la FEMCA-CISL

la UILCEM-UIL

con la partecipazione della delegazione trattante unitaria eletta a Firenze l'11 ottobre 2006 dall'Assemblea nazionale dei delegati

Viene stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile a tutti gli addetti a fasi di lavorazione conciaria interne ed esterne ed alle produzioni di accessori e componenti per manufatti (calzature, borse e articoli di pelletteria, ecc.).

Per i lavoratori dipendenti dei settori accessori-componenti e per quelli delle aziende conciarie terziste le parti potranno adottare soluzioni specifiche.

Per quanto riguarda in particolare il settore conciario le parti dichiarano che la regolamentazione di cui al presente CCNL è l'unica applicabile. Tale settore non potrà pertanto essere ricompreso in alcun altro contratto collettivo di lavoro stipulato dalle medesime parti e/o loro rappresentanze locali.

## Capitolo I

### Titolo I - RELAZIONI INDUSTRIALI

#### A) Osservatorio nazionale

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, del miglioramento dell'attuale modello partecipativo ed al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentanti, convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale i cui componenti sono le parti negoziatrici del CCNL

L'Osservatorio, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione e comunque semestralmente, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento anche attraverso riconversioni, alternative industriali e mobilità basata sulla utilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

Gli studi e le analisi svolti dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sono costituite le seguenti Sezioni:

#### 1) Sezione ambiente e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune forte impegno per la massima sicurezza sul lavoro e la compatibilità ambientale delle attività produttive settoriali, convengono di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio nazionale.

A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza, formata da delegazioni delle parti stipulanti che, previa informazione reciproca, potranno essere di volta in volta strutturate in modo da consentire gli approfondimenti richiesti dai temi in esame, perseguirà i seguenti obiettivi:

- promuovere, presso le autorità competenti, iniziative finalizzate a superare i vincoli amministrativi non giustificati e a favorire lo sviluppo sostenibile;
- individuare, in materia di procedure amministrative concernenti l'ambiente e la sicurezza nonché in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, elementi

e proposte da fornire alle rispettive Confederazioni con riferimento all'esigenza di sostituire approcci di natura burocratica con criteri di obiettiva responsabilizzazione;

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle Commissioni ambiente/R.L.S., delle R.S.U. e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;

- predisporre linee-guida e moduli formativi adeguati;

- promuovere l'adozione del "report" ambientale aziendale e, anche dietro meccanismi incentivanti appositamente concordati, le certificazioni ISO 14001 o EMAS (regolamento CE 671/2001);

- costituire una anagrafe delle CA/R.L.S., nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, al fine di agevolare lo scambio di esperienze ed informazioni;

- approfondire le modalità per la predisposizione di una banca dati sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni sul lavoro e predisporre formule operative per la formazione e aggiornamento dei componenti le CA/R.L.S.

La realizzazione degli obiettivi indicati è attuata mediante lo svolgimento delle seguenti attività:

- studiare l'evoluzione dell'impatto delle concerie italiane ed il suo rapporto con la concorrenza, intervenire sulle autorità per risolvere controversie, acquisire sostegni ed incentivazioni, pianificare accordi di programma ed ottenere tutele commerciali nei confronti delle merci straniere prive della stessa sensibilità ecologica;

- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative nei confronti delle autorità locali saranno assunte con il coinvolgimento delle rispettive Organizzazioni territoriali competenti;

- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle parti in materia di ambiente e sicurezza;

- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza nel settore;

- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti di legge (schede, registri, ecc.);

- predisporre ed aggiornare linee-guida per la gestione nei luoghi di lavoro della prevenzione, sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, al fine di favorire ed orientare l'assunzione di iniziative aziendali in materia;

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai componenti le Commissioni ambiente/R.L.S., sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con

le linee-guida predisposte. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture imprenditoriali e sindacali territoriali;

- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive comunitarie individuando, se del caso, iniziative di carattere applicativo.

## 2) Sezione formazione

Le parti, premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di formazione, hanno convenuto di dedicare alla formazione una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale che, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, potrà articolarsi a livello territoriale in relazione a specifiche opportunità.

La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- verificare e analizzare, alla luce delle esperienze realizzate a livello aziendale, le esigenze formative del settore;
- proporre linee-guida di orientamento;
- promuovere progetti formativi congiunti a livello nazionale;
- favorire la diffusione dei piani formativi aziendali e confrontare le ripercussioni sulla competitività;
- fornire alle imprese indirizzi formativi in materia di aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura di impresa;
- porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dall'innovazione tecnologica e organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato;
- svolgere attività di monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
- promuovere presso i Ministeri responsabili, le strutture comunitarie e, attraverso le competenti strutture territoriali, presso le regioni, le esigenze del settore rispetto agli indirizzi delle normative e degli incentivi disponibili;
- promuovere sessioni dell'Osservatorio e/o gruppi di lavoro a livello territoriale, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, per sviluppare iniziative formative in realtà specifiche ed omogenee;
- proporre alle parti stipulanti il contratto l'eventuale necessità di aggiornamento delle normative contrattuali in materia di formazione;
- collaborare, particolarmente nei confronti delle piccole e medie imprese, nella definizione di programmi formativi aziendali.

Oltre alle risorse concordemente rese disponibili da ciascuna delle parti a livello aziendale, per il finanziamento degli interventi formativi di cui trattasi, si ricercherà l'attivazione di capitoli di spesa previsti dalla legislazione UE, dalla legislazione nazionale e da quella regionale.

### 3) Sezione mercato del lavoro, rapporti sociali e problematiche settoriali

#### Mercato del lavoro

Le parti, premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di mercato del lavoro, riconoscono:

- l'importanza strategica di perseguire, nell'interesse delle imprese e dei lavoratori, la migliore funzionalità del mercato del lavoro;
- l'opportunità di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte mirate e flessibili in relazione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori;
- l'opportunità di valutare ed approfondire le varie occasioni e tipologie di lavoro indotte anche dall'innovazione tecnologica e da un mercato del lavoro in continua evoluzione, anche da un punto di vista socio-culturale, rispetto alla domanda e offerta di lavoro caratterizzato anche da una accresciuta presenza femminile.

Hanno pertanto convenuto di dedicare al mercato del lavoro una specifica Sezione dell'Osservatorio nazionale avente i seguenti obiettivi:

- monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai rapporti di lavoro speciali con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di somministrazione di lavoro, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale;
- sostenere e sviluppare l'utilizzo degli "stage" attraverso opportune azioni tese a diffondere la conoscenza e la concreta praticabilità di questa innovativa opportunità di rapporto con il mondo del lavoro;
- approfondire, alla luce di esperienze realizzate anche in altri settori, le problematiche e le eventuali opportunità e possibilità di sviluppo del telelavoro in ambito settoriale, nel presupposto che le parti lo considerano una modalità della prestazione finalizzata a cogliere esigenze organizzative dell'impresa e le stesse esigenze dei dipendenti.

#### Rapporti sociali

Le parti compiono un monitoraggio sul territorio nazionale ed estero per verificare l'andamento del "dumping" sociale, ambientale ed etico.

Raccolgono gli accordi di secondo livello realizzati ai sensi dell'art. 16 del CCNL che abbiano utilizzato quali parametri l'adozione di codici etici, certificazioni ambientali e sociali (ISO14001, SA8000 ecc.). Vi aggiungono i patti e le norme fissati nei principali Paesi esteri per costituire un proprio archivio.

Approfondiscono e comparano le varie situazioni, valutandone le conseguenze sulla concorrenzialità e promuovono anche congiuntamente la valorizzazione e la diffusione delle esperienze anti-dumping più significative.

Si attivano pertanto per eliminare od attenuare le sperequazioni, spingendo eventualmente le Organizzazioni internazionali competenti ad agire coerentemente (per es. in tema di tracciabilità) e tutelare le aziende in materia più progredite.

Una volta all'anno le parti presenteranno congiuntamente i risultati di quanto sopra alle Istituzioni nazionali ed internazionali, oltre all'effettuazione di un'apposita conferenza stampa.

### Problematiche settoriali

Il miglioramento della competitività settoriale coinvolge il ruolo delle parti, interessate a favorire le prospettive dell'occupazione.

Ogni semestre pertanto verrà esaminato un rapporto sul mercato mondiale delle pelli e relativi manufatti, con proiezioni congiunturali ed analisi delle maggiori problematiche. Si studieranno i possibili interventi anche congiunti verso le Istituzioni e l'opinione pubblica per supportare attività, stanziamento e progresso della conceria e sua manodopera, dalle azioni contro il protezionismo alle sollecitazioni di risorse pubbliche per ricerca scientifica, "promotion", qualità, ecc. L'Osservatorio inoltre monitorerà lo standard medio qualitativo del settore e dei suoi effetti sui mercati e sulla competenza dei lavoratori, mettendo a punto strumenti per incentivarlo e per sviluppare le certificazioni ISO 9000.

### B) Livello nazionale

A livello nazionale sarà oggetto di esame delle parti quanto segue:

- le evoluzioni del mercato nazionale ed estero nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore nelle sue articolazioni merceologiche (pelli, cuoio, pellicceria, ecc.) e geografiche, con esplicito riferimento al Mezzogiorno;
- le previsioni, basate sulle indicazioni delle categorie utilizzatrici (calzaturieri, pellettieri, confezionisti, mobiliari, vari) e correlate agli orari di lavoro, dei programmi produttivi e dell'andamento dell'offerta del settore, possibilmente per comparti produttivi;
- l'andamento delle retribuzioni e del costo del lavoro ed il rapporto tra questi, gli accordi interconfederali e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale, al fine di una ricerca di miglioramento della competitività del settore;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali, poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché da significative ristrutturazioni, riorganizzazioni e delocalizzazioni industriali,

con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;

- le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive;

- le previsioni degli investimenti ecologico-ambientali e la portata degli oneri, diretti ed indiretti, sopportati dalla categoria;

- il numero degli occupati per qualifica, livello, sesso e grandi fasce d'età e le previsioni quantitative e qualitative del "turn-over";

- nell'ambito di specifiche sessioni di incontro saranno esaminate, in relazione a quanto previsto dall'art. 5, le tematiche relative ai quadri;

- l'andamento dell'occupazione dell'intero settore, con particolare riferimento a quella giovanile ed ai contratti "atipici";

- l'andamento della contrattazione di secondo livello e le eventuali iniziative per il suo orientamento;

- l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, in particolare nel Mezzogiorno, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto della legislazione vigente. Su questa problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità, sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia;

- le tematiche inerenti le molestie sessuali;

- le tematiche inerenti il "mobbing";

- la verifica degli effetti della sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro, con particolare riferimento alla valorizzazione ed allo sviluppo delle professionalità;

- l'individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;

- le possibilità di intervento nei confronti degli Organismi governativi interessati, per un maggior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, con particolare riferimento ai problemi della scuola e della formazione professionale;

- l'impatto nelle imprese del sistema di inquadramento al fine di individuare eventuali significative problematiche applicative che necessitassero di orientamenti interpretativi congiunti, funzionali alla corretta applicazione della normativa contrattuale;

- gli indirizzi della politica sindacale;

- l'evoluzione della legislazione sociale, ambientale ed in materia di lavoro adottata per il settore negli altri Paesi concianti;

- gli interventi delle parti stipulanti verso terzi per la migliore salvaguardia del settore;
- l'esame e la proposizione delle necessarie linee di sostegno e degli interventi legislativi necessari alla realizzazione dei programmi di sviluppo settoriali;
- l'entità globale dei finanziamenti pubblici (Stato, regioni) con l'indicazione delle leggi di riferimento e delle finalità (produttive, ecologico-ambientali, ricerca, servizi);
- i progetti di intervento della categoria sui rischi accertati di maggior gravità e diffusione nell'ambiente di lavoro;
- i piani di intervento e l'attività, compresi quelli di collaborazione con enti pubblici (SSP - Stazione sperimentale pelli, CNR, ecc.) ed altri Organismi, nei campi della depurazione delle acque, nei sistemi di abbattimento, nel recupero e nello smaltimento;
- le problematiche inerenti i Comitati aziendali europei, realizzando il monitoraggio degli accordi stipulati nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia.

#### Dichiarazione a verbale

Considerate le caratteristiche del settore per quanto riguarda il tema della flessibilità, le parti convengono che all'interno dell'Osservatorio nazionale si istituisca un Comitato misto per esaminare l'evoluzione di tale materia.

#### C) Livello territoriale

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale vengono costituite Sezioni territoriali, con riferimento ai comprensori di Arzignano-Val Chiampo, Turbigo-Castano-Robecchetto, Santa Croce sull'Arno-Fucecchio-San Miniato-Castelfranco di sotto, Solofra, Torino, Friuli ed altri eventualmente individuati dalle parti stipulanti tra quelle più significative per l'alta concentrazione di aziende, nonché Comitati paritetici, la cui composizione sarà definita a livello territoriale, con il compito di esaminare:

- le evoluzioni del mercato di riferimento nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore locale nelle sue articolazioni merceologiche;
- le previsioni degli investimenti per eventuali nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali/ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato eventualmente erogati dallo Stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi nonché dei finanziamenti per la formazione professionale eventualmente erogati dalla UE;
- gli indirizzi della politica sindacale;

- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché da significative ristrutturazioni industriali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- la verifica degli effetti della sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro, con particolare riferimento alla valorizzazione ed allo sviluppo delle professionalità;
- sulla base delle indicazioni del livello nazionale, le azioni per collaborare con le parti sociali nella individuazione dei fabbisogni formativi per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro a livello della specifica area;
- le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive. Nell'affrontare tali problematiche verranno attivati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali ed imprenditoriali interessate al fine di ricercare, da un lato, le occasioni di sviluppo e qualificazione dell'imprenditorialità e dell'occupazione del territorio, dall'altro salvaguardare le esigenze tecnico/economiche delle imprese;
- i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, le possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi e legislativi nazionali, regionali e locali per un sempre maggior accordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato, nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;
- l'andamento dell'occupazione dell'intero settore, con particolare riferimento a quella giovanile, e dai contratti "atipici";
- l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, in particolare nel Mezzogiorno, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto della legislazione vigente. Su questa problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro, sia alla dinamica di carriera, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia. Saranno inoltre individuate azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare, ove necessario, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità o paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato ai lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali.

#### D) Gruppi industriali

Per i gruppi industriali, intendendo per tali i complessi industriali di rilevante importanza nel settore conciario, articolati in più stabilimenti dislocati in più zone del Paese, l'informativa sugli investimenti verrà effettuata da ciascun gruppo.

Annualmente, in apposito incontro presso l'Associazione di categoria, ciascun gruppo porterà a conoscenza della FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL, assistita dalle OO.SS. territoriali e le relative R.S.U. competenti:

- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;
- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale ed alle sue implicazioni;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;
- le tematiche relative all'area dei quadri;
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile. In particolare:
  - a) l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'art. 9 della legge n. 125/1991;
  - b) le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale.

Su queste tematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;

- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Ove, a seguito dell'azione informativa, emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali, per la cui realizzazione fossero reciprocamente ritenuti utili momenti di approfondimento specifico, potranno essere attivati appositi Comitati.

#### E) Stabilimenti che superano i 50 addetti

Annualmente le imprese di cui trattasi o direttamente o tramite le Associazioni industriali territorialmente competenti, porteranno a conoscenza delle OO.SS. assistite dalle R.S.U. aziendali:

- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;

- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile. In particolare:

- a) l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'art. 9 della legge n. 125/1991;

- b) le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale.

Su queste tematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;

- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali;

- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;

- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale;

- iniziative formative determinate da eventuali esigenze di aggiornamento professionale connesse con il reinserimento, dopo l'assenza per maternità, delle lavoratrici;

- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici.

Nel corso degli incontri, le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

## F) Stazione sperimentale pelli

Le Parti nazionali esprimono una comune valutazione sull'importanza della Stazione sperimentale pelli al cui personale si applica il presente CCNL

Le Parti si impegnano a promuovere congiuntamente iniziative utili per favorire e valorizzare la Stazione sperimentale pelli come ente di ricerca del settore.

Le parti si impegnano al confronto e alla consultazione in modo costante, anche per utilizzare le conoscenze dell'ente a tutela dello sviluppo e dell'occupazione settoriale.

## Titolo II - APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Le aziende informano le Rappresentanze sindacali unitarie:

- sulla natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto;
- su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio (fermo restando il disposto della legge 18 dicembre 1973, n. 877);
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle Organizzazioni sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio;
- sul numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che eventualmente prestino la propria attività all'interno dell'azienda;
- sugli adempimenti che a termini di legge le imprese appaltatrici devono osservare, in particolare in materia di sicurezza.

Per i lavori conferiti in appalto le aziende appaltanti richiederanno assicurazioni sulla qualità delle prestazioni fornite dalle imprese appaltate, secondo i criteri di legge (ad es. ISO 9000, ecc.).

### Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui sopra non intendono pregiudicare l'organizzazione del ciclo produttivo conciaro.

Per le attività manutentive degli impianti di produzione, le quali presentino una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento, le aziende concorderanno con le R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive degli appalti, da realizzare gradualmente con l'impiego di personale dipendente dalle aziende stesse.

Fermo restando che la manutenzione va finalizzata alla sicurezza, all'efficienza e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impiegare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.

Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso all'appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale comprensoriale.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dei rispettivi contratti di lavoro.

Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, le aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.

A livello locale potrà essere esaminata con le imprese appaltatrici la possibilità di far usufruire al personale delle imprese stesse i servizi di mensa, ove esistenti.

Le norme di cui al presente articolo non si applicano nei confronti delle aziende che occupano non più di 50 lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 5.

### Titolo III - DISABILI

Le aziende considereranno con maggior attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei lavoratori disabili, riconosciuti invalidi civili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

In particolare, le aziende si impegnano a rimuovere, compatibilmente con le esigenze di sicurezza, le barriere architettoniche che possono essere di ostacolo all'accesso alle strutture produttive da parte dei lavoratori disabili con difficoltà motorie.

### Titolo IV - VOLONTARIATO

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri, di cui alle leggi vigenti, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto.

## Titolo V - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso che:

- i concetti di valorizzazione della professionalità in termini di polivalenza, autonomia, vanno colti mediante i correttivi apportati alla struttura classificatoria;

- i miglioramenti classificatori - che non siano di mero aggiustamento parametrico - devono avere un corrispettivo per le aziende in termini di produttività tecnico-economica:

a) la pratica realizzazione del nuovo inquadramento in azienda per il personale che già svolge le mansioni meglio inquadrate è un fatto automatico con lo strumento delle declaratorie e dei profili;

b) dove non esistano già le nuove figure professionali di cui alla precedente classificazione l'azienda, sempre che queste figure siano compatibili con la tecnologia aziendale e compensate da produttività, ricercherà le modifiche nella distribuzione delle mansioni funzionali alla realizzazione di tali figure, passando anche attraverso addestramento e fasi sperimentali reversibili;

c) i programmi di addestramento relativi vanno portati a conoscenza delle R.S.U.

Le parti dichiarano che lo sviluppo della produttività tecnico-economica passa anche attraverso un migliore utilizzo di tutte le risorse tecniche ed umane e la valorizzazione della professionalità, che possono essere ricercate mediante nuove forme organizzative consistenti in una diversa distribuzione di mansioni del ciclo produttivo.

Tale ricerca può comprendere, da parte delle aziende, l'accorpamento di più mansioni - senza peraltro escluderne le singole effettuazioni - anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento.

Per l'attivazione delle fasi sperimentali reversibili è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con le R.S.U., che deve esaurirsi entro il termine massimo di 2 mesi.

Sia la sperimentazione che l'adozione definitiva della nuova distribuzione può comprendere sistemi di rotazione nell'ambito di mansioni appartenenti a non più di due livelli contigui.

Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove formule organizzative, saranno inquadrate nella scala classificatoria sulla base delle declaratorie contrattuali e utilizzando per analogia i profili esistenti.

L'azienda adotterà definitivamente il sistema sperimentato, compresa l'eventuale rotazione, dopo un esame dei risultati con le R.S.U., assistite dai componenti del gruppo interessato.

Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione della legge di parità n. 903/1977, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

## Titolo VI - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti firmatarie, visto il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dalla legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, hanno istituito il Fondo nazionale di previdenza complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale per i lavoratori delle aziende che applicano il presente CCNL

I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore l'1,06% della retribuzione annua utile per il t.f.r.;
- a carico dell'azienda l'1,06% della retribuzione annua utile per il t.f.r.;
- per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 il 100% della quota di t.f.r. maturata nell'anno;
- per tutti gli altri lavoratori il 33% della quota di t.f.r. maturata nell'anno.

Lo Statuto potrà prevedere la facoltà per il singolo lavoratore aderente di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti.

I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del t.f.r. come sopra definiti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.

Un'eventuale modifica del livello delle contribuzioni sarà definita a livello di contratto collettivo nazionale.

Il Consiglio di amministrazione definisce annualmente l'ammontare della quota destinata al finanziamento dell'organizzazione del Fondo di previdenza complementare, delle sue attività di servizio e di assistenza. Questa, compresa nell'ammontare più sopra indicato, non potrà in ogni caso essere superiore allo 0,12% dell'ammontare delle retribuzioni utili per il calcolo del t.f.r.

L'operatività del Fondo è subordinata alle relative autorizzazioni di legge ed al raggiungimento di una soglia minima di adesioni, concordata con gli organi di controllo.

### Dichiarazione delle parti

Le parti riconoscono l'importanza della previdenza complementare e la necessità che essa coinvolga il più alto numero possibile di lavoratori.

Qualora si rileverà che un significativo numero di lavoratori non avrà aderito al Fondo, le parti valuteranno come realizzare l'interesse di istituire un fondo chiuso a fine anno.

## Titolo VII - ASSISTENZA SANITARIA

Verrà istituita nell'arco della vigenza contrattuale una Commissione specifica che, verificata la compatibilità con i costi, renda praticabile l'avvio di un Fondo sanitario, su base volontaria.

### Capitolo II

#### Parte I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 1 - Assunzione

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto;
- 2) l'inquadramento ai sensi dell'art. 5;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova;
- 5) il luogo di lavoro;
- 6) i dati di registrazione a libro matricola;
- 7) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- a) scheda anagrafica e professionale (ex libretto di lavoro) o certificato sostitutivo;
- b) documentazione relativa alle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso, e quella prevista dalle disposizioni di legge;
- c) stato di famiglia e documenti necessari per fruire dell'assegno nucleo familiare;
- d) carta di identità o documento equipollente;
- e) codice fiscale.

È facoltà dell'azienda il richiedere, se da essa è ritenuto necessario, al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, il certificato degli studi compiuti, nonché il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

## Art. 2 - Rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione di lavoro

### A) Contratti a termine

Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

### B) Contratti di somministrazione di lavoro

Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

## Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

## Art. 3 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione oltre i limiti sotto indicati.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Il periodo di prova è ridotto da sei mesi a quattro mesi o da quattro mesi a tre mesi per i seguenti lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 5:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività.

Per i lavoratori che nei dodici mesi precedenti hanno prestato attività nella stessa azienda e nella medesima mansione con contratto a termine, somministrazione di lavoro, ecc. il periodo di prova, nel caso di riassunzione con contratto a tempo indeterminato, sarà pari alla differenza tra il periodo prestato ed i mesi indicati nella tabella in calce e comunque non inferiore a 2 settimane.

Ai lavoratori di cui ai gruppi Q, 1 e 2 dell'art. 5, per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, e qualora essa sia avvenuta per licenziamento l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Per i lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 5, la retribuzione sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Mesi	Categorie e p.o.
6	A, B 1a e 2a
4	C 1a e 2a
3	D 1a e 2a, E 1a e 2a
2	E 3a, F

#### Art. 4 - Disciplina dell'apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha definito tre tipologie di contratto di apprendistato:

- a) per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale;
- c) per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

L'assunzione ha inizio con un periodo di prova di effettivo servizio di due mesi, durante il quale ciascuna delle parti può recedere senza obbligo di preavviso.

Il periodo di prova incide sulla durata dell'apprendistato e sull'anzianità di servizio.

La retribuzione netta non può superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analoga categoria.

Al termine dell'apprendistato, in caso di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, qualora sia applicabile un regime contributivo più favorevole, la retribuzione netta non può superare quella del lavoratore non apprendista di analoga categoria.

Ai fini della durata massima del periodo di apprendistato i periodi di servizio, documentati dall'apprendista, prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso azienda conciararia e nella stessa mansione.

L'apprendista non può essere adibito a lavorazioni a cottimo né in genere a quelle ad incentivo.

Agli apprendisti non in prova, in caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrispondono un trattamento assistenziale pari al 50% della normale retribuzione, dal 1° al 180° giorno, computati sommando tutti gli eventi morbosi e comunque per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa precedentemente prestata (\*).

Circa la comunicazione, l'attestazione, il controllo ed i termini di conservazione del posto vale l'art. 39 del CCNL

La durata delle ferie è pari a 30 giorni di calendario per le età inferiori a 16 anni ed a 4 settimane per quelle superiori.

Al termine del periodo massimo l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme legislative e consegue la qualifica nel caso di esito positivo delle stesse.

Il datore di lavoro non può recedere prima della scadenza se non per giusta causa o giustificato motivo.

Il datore può recedere al termine del periodo di apprendistato.

Per le tipologie a) e c) indicate nel comma 2, si applica la relativa normativa legislativa.

(\*) Le parti aggiungeranno la regolamentazione di malattia in relazione a modifiche legislative.

**Apprendistato professionalizzante**

L'apprendistato professionalizzante ex art. 49, decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche, è un rapporto di lavoro diretto al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Può essere instaurato con i giovani di età tra i 18 ed i 29 anni; per quelli in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, può essere stipulato dal 17o anno di età.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni delle categorie E2a, E1a, D2a, D1a, C2a, C1a, B2a, B1a, A, con questa durata massima e suddivisione:

Inquadramento finale	Durata	1o periodo	2o periodo	3o periodo
E2a	30	10	10	10
E1a	36	12	12	12
D2a	42	14	14	14
D1a	48	16	16	16
C2a	51	17	17	17
C1a	51	17	17	17
B2a	54	18	18	18
B1a	54	18	18	18
A <sup>a</sup>	54	18	18	18

L'inquadramento e il trattamento economico sono:

- primo periodo: inquadramento a due categorie e p.o. inferiori a quella finale e relativa retribuzione;
- secondo periodo: inquadramento ad una categoria e p.o. inferiore a quella finale e corrispondente retribuzione;
- terzo periodo: inquadramento ad una categoria e p.o. inferiore a quella finale e retribuzione pari a quella prevista per la categoria di destinazione finale.

La retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale, dall'IPO e dall'E.d.r.

Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

Al fine di garantire un'uniforme applicazione delle regole sulla formazione dell'apprendistato professionalizzante, la presente definizione dei profili formativi ha validità nazionale, fatte salve le integrazioni o specificazioni locali concordate con le parti stipulanti.

La formazione è articolata per moduli e suddivisa in argomenti sia di carattere trasversale, validi per tutti gli apprendisti, sia di contenuto specifico per gruppi di profili omogenei così da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze

necessarie per il proficuo inserimento dell'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Area	Gruppi professionali omogenei
Amministrativa	Contabilità industriale
	Personale/organizzazione
	Sistemi informatici
Commerciale	Vendite/acquisti/manifestazioni fieristiche e promotion/marketing
	Logistica/magazzini/spedizioni/arrivi
Tecnico/produttiva	Produzione e conduzione impianti
	Manutenzione
	Ambiente (interno e/o esterno)/sicurezza/qualità
	Progettazione/tecnologia prodotto
	Laboratorio/ricerca/sviluppo

L'apprendista che nell'ambito di precedente rapporto abbia seguito moduli di formazione, previsti per lo stesso profilo professionale, è esentato dalla frequenza dei moduli già completati.

Nel piano formativo individuale (P.F.I.), da allegare al contratto di apprendistato, viene descritto il percorso formativo con un dettagliato programma ed un'articolazione della formazione divisa per argomenti e corrispondente numero di ore di formazione. Il P.F.I. potrà subire modifiche a seguito di variate esigenze organizzative e/o produttive, su valutazione dell'impresa, accettata da tutor e apprendista.

L'apprendista deve frequentare con regolarità, con diligenza e con profitto le attività formative.

La formazione formale, interna o esterna all'azienda, si svolge in 120 ore annue.

Potranno essere ridotte a 80 qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di idoneo attestato di qualifica equivalente, con una riduzione della durata di 6 mesi nell'ultimo periodo.

Le modalità e l'articolazione della formazione sono definite aziendalimente e devono rispettare i seguenti criteri.

1) La formazione di carattere trasversale deve includere anche:

- nozioni di Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- diritti e doveri nel rapporto di lavoro;
- conoscenza dell'organizzazione interna e del ciclo produttivo.

Le ore relative all'antinfortunistica ed all'organizzazione aziendale vanno collocate all'inizio del rapporto di lavoro.

2) La formazione professionalizzante va realizzata in alternanza con esercitazioni "on the job", in affiancamento e con moduli di formazione teorica.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale sono prioritariamente oggetto di formazione interna; mentre le altre possono essere affrontate all'interno laddove ci sia:

- presenza in azienda di risorse umane, con esperienza o titolo di studio adeguato, idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei (eventualmente anche esterni all'azienda) in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali; a titolo indicativo si ritengono idonei i locali distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione e dotati di strumenti adeguati alle modalità di formazione da erogare.

La capacità formativa interna, come sopra definita, deve essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio nazionale, sezione formazione, presso l'UNIC (nonché sue sezioni territoriali).

L'Osservatorio nazionale predispone un fac-simile di dichiarazione e di comunicazione della capacità formativa interna dell'azienda. L'Osservatorio nazionale realizza annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti e sulla formazione erogata.

Per lo svolgimento della formazione è fondamentale la presenza di un tutor ai sensi del decreto Min. lavoro 28 febbraio 2000, n. 22.

La formazione effettuata, i crediti formativi maturati e le competenze acquisite durante il percorso di apprendistato, anche se privo di conferma, vanno registrate nel libretto formativo, approvato dal D.M. 10 ottobre 2005.

La Direzione aziendale informa la R.S.U. sull'andamento dei contratti di apprendistato.

La facoltà di assumere apprendisti può essere esercitata solo se sono stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti venuti a scadenza nei 12 mesi precedenti, ad esclusione di coloro che non hanno terminato il periodo ed al netto di 2 contratti di apprendistato non trasformati in rapporto a tempo indeterminato (\*).

La presente disciplina decorre dal 1° novembre 2006 e si applica ai contratti stipulati da tale data.

Nel caso di nuove disposizioni in materia, le parti si incontreranno per gli opportuni aggiornamenti.

(\*) Le Parti, in occasione del rinnovo del biennio economico, valuteranno la possibilità di eliminare o ridurre la franchigia di cui sopra.

Profili formativi per dell'apprendistato professionalizzante

Contenuti formativi a carattere trasversale

Le attività formative trasversali saranno articolate sulla base dei seguenti contenuti:

#### Modulo 1 - Salute e sicurezza sul lavoro

- Aspetti normativi e organizzativi della sicurezza sul lavoro
- Fattori di rischio. Strumenti e metodi per la prevenzione
- Sicurezza e misure di protezione individuale

#### Modulo 2 - Disciplina del rapporto di lavoro

- Disciplina legislativa del rapporto di lavoro e degli istituti contrattuali (CCNL ed accordi integrativi aziendali)
- Diritti e doveri dei lavoratori
- Elementi generali relativi alla retribuzione, previdenza ed al costo del lavoro

#### Modulo 3 - Organizzazione e competenze relazionali

- Natura/attività dell'azienda, contesto economico di settore (struttura filiera, mercato, ecc.)
- Condizioni e fattori di redditività dall'impresa (ciclo di lavorazione, prodotti, certificazioni, ecc.)
- Struttura organizzativa aziendale
- Competenze relative al ruolo professionale ed all'attività svolta
- Comunicazione efficace nel contesto lavorativo
- Analisi e risoluzione di situazioni problematiche
- Conoscenze linguistiche

#### Contenuti formativi a carattere professionalizzante

Le attività formative a carattere specifico sono indicate per aree di attività e gruppi professionali omogenei. Il dettaglio e l'approfondimento delle stesse dovranno essere funzionali alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

Area di attività: Amministrativa

#### A. Contabilità industriale

#### Contenuti:

- mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti;
- strumenti di lavoro e software applicativi;
- servizi amministrativi e flussi informativi;
- contabilità generale ed analitica, elementi di bilancio aziendale;
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici;
- organizzazione riunioni;
- principi e tecniche di tutela della privacy;
- gestione rapporti con fornitori, clienti, banche, ecc.;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: receptionist/centralinista; segretario/a qualificato, addetto contabilità generale, industriale e/o di settore; segretario/a di direzione; responsabile area amministrativa.

#### B. Personale/organizzazione

##### Contenuti:

- mercato di riferimento dell'azienda e suoi prodotti;
- legislazione del lavoro, CCNL ed eventuali accordi integrativi aziendali
- strumenti di lavoro e software applicativi;
- tecniche di selezione e valutazione del personale;
- elaborazione retribuzioni e conseguenti adempimenti contributivi e fiscali;
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici;
- organizzazione riunioni ed eventi;
- principi e tecniche di tutela della privacy;
- analisi e soluzione dei problemi interrelazionali;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: Addetto paghe e contributi, addetto amministrazione e gestione del personale; responsabile gestione risorse umane.

#### C. Sistemi informatici

##### Contenuti:

- mercato di riferimento dell'azienda e suoi prodotti;
- strumenti e tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività;
- sistemi informatici e tecniche di gestione delle reti (interne ed esterne);
- programmazione e linguaggi informatici;
- elaborazione e gestione elettronica di dati e informazioni, principi e tecniche di sicurezza informatica e salvataggio dati, normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: programmatore; analista; addetto gestione/elaborazione dati; tecnico hardware/software; web designer; amministratore di rete; addetto alla sicurezza informatica.

Area di attività: commerciale

#### D. Vendite/acquisti/manifestazioni fieristiche e promotion/marketing

Contenuti:

- mercati di riferimento (approvvigionamento e vendita) dell'azienda, reti commerciali e distributive;
- materie prime e loro caratterizzazione (origine, scelta, ecc.), cicli produttivi;
- classificazione dei prodotti per caratteristiche merceologiche, tipologia di lavorazione, destinazioni d'uso, caratteristiche di impiego e scelta;
- gestione rapporti, trattative e ordini con clienti e fornitori;
- elementi di marketing generale e specificità aziendali;
- organizzazione e gestione logistica e trasporti;
- strumenti di lavoro e software applicativi;
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici;
- organizzazione riunioni ed eventi, comunicazione interna ed esterna;
- eventi fieristici e commerciali dei mercati di interesse, ricerche di mercato;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: addetto acquisti; addetto import/export; assistente ufficio fiere e commerciale; addetto/assistente ufficio marketing; responsabile approvvigionamenti e acquisti; responsabile gestione ordini e clienti; responsabile eventi e fiere; responsabile commerciale e/o marketing.

#### E. Logistica/magazzini/spedizioni/arrivi

Contenuti:

- mercati di riferimento dell'azienda e suoi prodotti;
- caratteristiche merceologiche dei prodotti e loro destinazioni d'uso;
- strumenti di lavoro e conoscenza di software applicativi connessi con l'attività;
- predisposizione e gestione dei documenti di trasporto;
- utilizzo di attrezzature per la movimentazione e gestione degli stessi;
- organizzazione e gestione logistica e spedizioni;
- comunicazione interna ed esterna
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: addetto magazzino e movimentazione; addetto misurazioni e imballaggio; addetto spedizioni; responsabile magazzini e spedizioni.

Area di attività: tecnico/produttiva

F. Produzione e conduzione impianti

Contenuti:

- attività dell'azienda e mercati di riferimento;
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari;
- principi di chimica e tecnologia conciaria;
- caratteristiche chimico-fisiche di materie prime, semi lavorati e prodotti finiti;
- corrette modalità di carico del pellame in macchine/impianti;
- regolazione e impostazione dei parametri di esercizio (spessore, pressione, livello di finitura, ecc.) dei macchinari;
- dosaggio degli eventuali ausiliari chimici e messa a punto delle miscele;
- controllo dei risultati delle operazioni condotte attraverso la verifica dei pellami lavorati;
- identificazione e correzione di eventuali errori o non conformità derivanti dall'impiego delle attrezzature o dalle caratteristiche dei pellami, pulizia e manutenzione ordinaria di attrezzature/impianti;
- modalità di raccolta e recupero degli scarti di lavorazione;
- strumenti di lavoro ed eventuali software applicativi;

- comunicazione interna ed esterna;
- fattori di redditività ed efficienza, costi, standard aziendali di riferimento, certificazioni;
- innovazione di prodotto, processo e tecnologica;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: operatore polivalente di reparto (riviera, concia, ecc.; bottalista riviera-concia; bottalista pelli da pellicceria; bottalista di tintura e ingrasso; addetto alle lavorazioni meccaniche (scarnatore, incluso lo scarnatore di pelli da pellicceria; spaccatore; rasatore; smerigliatore; addetto alla messa a vento, addetto alla stiratura, palissoriatore, raffinatori ecc.); addetto inchiodatura e intelaiatura, addetto alla rifinitura (rifinitore a spruzzo, operatore spalmatrice e stampa, tamponatore, lissatore, operatore tecnico-grafico con utilizzo del laser e/o serigrafie ecc.); selezionatore grezzo; selezionatore wet-blue o semilavorato; selezionatore finito; rifilatore; responsabile di reparto/capo squadra.

## G. Manutenzione

### Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e processo produttivo;
- caratteristiche tecnologiche, meccaniche e di processo di macchinari, impianti e attrezzature e relative tecniche di manutenzione;
- interpretazione della documentazione tecnica di pertinenza (schemi, manuali, ecc.);
- modalità operative e standard aziendali, programmi di manutenzione, messa a punto e regolazione;
- individuazione ed eliminazione di guasti e malfunzionamenti;
- conoscenza dei principali software applicativi funzionali alle esigenze di servizio;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: meccanico attrezzista; addetto alla manutenzione degli impianti produttivi; manutentore elettro-meccanico; capo squadra manutenzione impianti; tecnico manutenzione impianti termoidraulici; responsabile controllo e coordinamento servizi tecnici.

## H. Ambiente interno e/o esterno/Sicurezza/Qualità

### Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e mercati di riferimento;

- predisposizione, controllo e gestione della documentazione di pertinenza (normativa di riferimento, schede controllo qualità, schede tecniche di prodotto, registrazioni ambientali, ecc.);
- processo produttivo, attrezzature e impianti/materie prime e ausiliari;
- principi di chimica e tecnologia conciaria;
- normativa di riferimento
- strumenti e software applicativi funzionali alle attività di controllo e valutazione;
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici;
- predisposizione, gestione e controllo della documentazione (manuali, procedure, istruzioni, registrazioni);
- organizzazione riunioni e coordinamento attività;
- comunicazione interna ed esterna, gestione rapporti con clienti, fornitori ed enti;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: operatore impianti di depurazione; addetto gestione impianti di depurazione e/o abbattimento; addetto/responsabile qualità e/o ambiente; addetto/responsabile salute e sicurezza.

## I. Progettazione/tecnologia prodotto

### Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e mercati di riferimento;
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari;
- principi di chimica e tecnologia conciaria;
- caratteristiche chimico-fisiche di materie prime, semi lavorati e prodotti finiti;
- strumenti informatici e software applicativi;
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici;
- predisposizione di ricette di lavorazione e documentazione tecnica di processo;
- comunicazione interna ed esterna;
- innovazioni di prodotto e processo;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: addetto preparazione colori e ingrassi; addetto preparazione tinture per pelli da pelliccia; addetto sviluppo ricettazioni; addetto controllo e gestione impianti tecnologici; tecnologo di processo; designer/stilista materiali.

## L. Laboratorio/ricerca/sviluppo

### Contenuti:

- attività dell'azienda, suoi prodotti e mercati di riferimento;
- processo produttivo, attrezzature e impianti, materie prime e ausiliari;
- principi di chimica e tecnologia conciaria;
- caratteristiche chimico-fisiche di materie prime, semi lavorati e prodotti finiti;
- utilizzo di strumenti informatici e software applicativi;
- predisposizione, gestione ed utilizzo di archivi cartacei ed elettronici;
- esecuzione di prove chimiche, fisiche ed eventualmente biologiche, elaborazione e valutazione dei risultati;
- taratura e calibratura di strumenti;
- normativa generale e tecnica applicabile ai singoli prodotti;
- standard aziendali di riferimento;
- comunicazione interna ed esterna;
- innovazioni di prodotto e processo;
- normativa e disposizioni antinfortunistiche connesse con l'attività svolta.

A titolo esemplificativo: addetto prove e analisi di laboratorio; tecnologo di ricerca e sviluppo nuovi prodotti; coordinatore sviluppo prodotti e processi; responsabile laboratorio controllo qualità; responsabile laboratorio ricerca e sviluppo.

### Art. 5 - Classificazione del personale

Dal 1o gennaio 2001 i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.

Categorie e p.o.	Ex livelli
A	8o
B 1a	7o
B 2a	6o
C 1a	5o
C 2a	4o
D 1a	4o

D	2a	3o
E	1a	2o
E	2a	2o
E	3a	1o bis
F		1o

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nelle posizioni organizzative viene effettuato sulla base delle seguenti declaratorie e profili:

### Categoria A

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori quadri che ricoprono posizioni preposte ad importanti settori di attività aziendale che richiedono:

- conoscenza specifica e pluriennale esperienza in più discipline da integrare tra loro, maturate anche attraverso il presidio di posizioni appartenenti alle categorie inferiori;
- ampia discrezionalità di poteri ed autonomia direttiva ai fini dello sviluppo e dell'attivazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale;
- responsabilità di coordinamento e di controllo di unità organizzative di notevole importanza;
- responsabilità economiche di impatto rilevante per l'azienda e che comportano l'assunzione di decisioni integrate con più aree funzionali e la gestione di risorse aziendali in misura rilevante.

Appartengono alla presente categoria inoltre, previo superamento di apposito giudizio di idoneità, i ricercatori in possesso di diploma di laurea e con esperienza di lavoro di almeno otto anni post-laurea in attività di ricerca acquisita attraverso borse di studio, dottorati di ricerca o da altri canali equivalenti di formazione, con capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore di preminente attività, con buona conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

### Categoria B

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori impiegati con funzioni direttive, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, che richiedono:

- conoscenza ed esperienza pluriennale in più attività, tra loro connesse, maturata anche in posizioni appartenenti a categorie inferiori;

- responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione di significativi programmi aziendali, che comportano l'assunzione di decisioni con un ampio grado di autonomia, i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo;
- responsabilità, coordinamento, controllo e sviluppo di unità organizzative e di risorse umane di notevole importanza.

#### Profili posizione organizzativa 1a

##### Profili impiegati (I)

- Responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento con oltre 30 dipendenti
- Responsabile laboratorio controllo qualità
- Responsabile delle politiche di marketing che coordina la realizzazione di iniziative pubblicitarie e promozionali
- Capo ufficio commerciale, responsabile della gestione degli ordini e dei servizi alla clientela
- Ricercatore in possesso di diploma di laurea con esperienza specifica o pluriennale nel campo della ricerca che coordina in maniera completamente autonoma l'attività di altro personale
- Responsabile acquisti che conduce direttamente, nell'ambito delle deleghe ricevute, le trattative di acquisto

#### Profili posizione organizzativa 2a

##### Profili impiegati (I)

- Responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento fino a 30 dipendenti
- Responsabile settore amministrativo
- Responsabile amministrazione personale
- Specialista tecnico di laboratorio in possesso di cultura tecnico-scientifica a livello universitario, di una solida esperienza specifica e di competenza e capacità che gli consentono di operare con rilevante autonomia operativa e decisionale all'interno degli obiettivi prefissati

Categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati con mansioni di concetto, le qualifiche speciali di equivalente professionalità e gli operai in possesso di elevata qualificazione professionale, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- facoltà di iniziativa e completa autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro;
- esperienza specialistica consolidata delle mansioni svolte e delle problematiche connesse, maturata attraverso adeguati percorsi formativi;
- guida, coordinamento e controllo di squadre di operai;
- esperienza approfondita di più specializzazioni tra loro collegate e di tutte le loro applicazioni operative.

#### Profili posizione organizzativa 1a

##### Profili impiegati (I)

- Responsabile import/export
- Tecnico responsabile degli impianti di depurazione delle acque di scarico
- Tecnico responsabile del controllo e del coordinamento dei servizi tecnici
- Tecnico responsabile di produzione
- Impiegati amministrativi con specifica competenza nella contabilità generale, industriale e/o di settore
- Impiegati addetti ad operazioni che comportano rapporti con clienti e fornitori, con responsabilità ed autonomia funzionale

##### Profili qualifiche speciali (Q.S.)

- Capo squadra che guida e coordina squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti alla categoria D
- Capo squadra che, pur guidando squadre che comporterebbero l'inquadramento nella categoria D, svolgono però mansioni di particolare importanza e responsabilità paragonabili a quelle affidate a quelle dei lavoratori di cui al profilo precedente

##### Profili operai (O)

- Operaio macchinista di pellicceria che, in base a verificata professionalità ed esperienza di lavoro, esegue sulle macchine scarnatrici a disco operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio delle pelli in quanto possono incidere sull'integrità della pelle stessa

- Preparatore responsabile di colori grassi ed ingredienti chimici e addetto alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e del controllo, e conseguente, completa responsabilità del prodotto, possibilmente con l'uso anche di strumenti computerizzati
- Addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli, che comporta la completa responsabilità ed autonomia nella classificazione del grado e della qualità delle pelli in base alle esigenze flessibili dei clienti

#### Profili posizione organizzativa 2a

#### Profili impiegati (I)

- Assistente di marketing che, secondo le direttive ricevute, organizza le relative attività operative
- Tecnologo di ricerca in possesso di cultura tecnico-scientifica a livello universitario e/o equivalente, responsabile dello svolgimento di singoli temi di ricerca

#### Profili operai (O)

- Preparatori di colori, grassi ed ingredienti chimici e addetti alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e del controllo, con piena autonomia del lavoro stesso
- Personale che esegue su macchine a nastro (es. spaccatrici), operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche, con particolare messa a punto dello spessore, in quanto possono incidere sull'integrità della sostanza pelle
- Addetti al montaggio e alla messa a punto o alla riparazione, con la modifica di gruppi e impianti meccanici o di impianti elettrici, che interpretano schemi costruttivi di particolare complessità e relativi schemi funzionali
- Bottalista di tintura con responsabilità di variazioni di dosaggio e del controllo

### Categoria D

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati d'ordine con mansioni di natura tecnico-amministrativa, qualifiche speciali ed operai con mansioni operative, produttive, manutentive o di controllo, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- facoltà di iniziativa, variabilità e responsabilità per quanto attiene alle modalità di svolgimento del lavoro;
- autonomia esecutiva nell'ambito delle proprie mansioni;

- approfondite conoscenze professionali teoriche e pratiche relative alla propria specializzazione, acquisite, anche attraverso percorsi formativi ed accompagnate da prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione;
- guida e controllo di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità e generiche conoscenze tecniche.

## Profili posizione organizzativa 1a

### Profili impiegati (I)

- Operatore esperto su elaboratore elettronico
- Disegnatore particolarista, che, su istruzioni del progettista, provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati, fondamenta, cunicoli ed alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera
- Addetto al centro elaborazione dati che provvede, in base a procedure standardizzate, alla raccolta e verifica del materiale in "input", all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti
- Segretaria dattilografa con conoscenza di lingue estere - utilizzate con normale continuità nelle pratiche di ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.
- Selezionatore che riceve il grezzo con facoltà di bonifici
- Magazziniere che consegna il finito con facoltà di bonifici e selezioni
- Magazziniere grezzo da pellicceria pregiata con controllo della qualità, addetto al ricevimento delle merci

### Profili operai (O)

- Addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli finite che comporta anche la responsabilità da classificare
- Selezionatore conciato da pellicceria pregiata per tintura e/o tagliatore con riparazione di pelli in finitura
- Personale che nel settore pellicceria esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio, in quanto possono incidere sull'integrità della pelle (scarnatori a mano)
- Personale operaio del settore pellicceria responsabile della conduzione dei bottali

- Conduttori di impianto di spruzzatura con responsabilità del dosaggio e messa a punto della tinta al fine di garantire il risultato prestabilito
- Rasatori di pelli bovine con esperienza pluriennale continuativa ed effettiva nella mansione, abilitati ad interventi di regolazione e manutentivi sull'impianto, con responsabilità del risultato qualitativo della pelle e dello spessore della stessa, secondo le specifiche di lavorazione, eventualmente con l'ausilio di rasatori di livello inferiore
- Conduttori di caldaie per le quali si richiede la patente di primo grado oltre 20 t/h di vapore

#### Profili posizione organizzativa 2a

#### Profili impiegati (I)

- Segretaria dattilografa, con conoscenza di lingue estere, che redige corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione di dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.
- Lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata

#### Profili qualifiche speciali (Q.S.)

- Capo squadra che guida, coordina e controlla squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità e generiche conoscenze tecniche, comunque acquisite

#### Profili operai (O)

- Personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione, al controllo della qualità richiesta
- Personale addetto alla conduzione di impianti che in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta
- Personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di prodotti chimici da impiegare nel corso della lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico-fisico di natura complessa
- Personale che esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche con particolare messa a punto di uno

spessore predeterminato in quanto possono incidere sull'integrità della pelle (smerigliatori addetti all'introduzione con cambio carta e regolazione macchina, rasatori e, nel settore pellicceria, gli smerigliatori)

- Addetti alla classificazione del grezzo
- Addetti alla tamponatura a mano su campioni e pellami per la realizzazione di effetti speciali (anticature, sfumature, colorazioni speciali, ecc.)
- Personale del settore pellicceria che esegue a mano operazioni di rasatura del pelo di pelli pregiate
- Lavoratori che nella lucidatura dei rettili e nella lissatura di pelli pieno fiore medio-fini (per le quali non siano necessarie ulteriori operazioni per l'utilizzazione del manufatto) compiono lavori che richiedono particolare esperienza, comunque acquisita
- Addetti ai servizi sanitari con adeguato diploma di specializzazione
- Addetti alla manutenzione ed al montaggio negli impianti e nelle officine, che sono in grado di svolgere lavori specializzati, che interpretano schemi produttivi già predisposti di particolare complessità e relativi schemi funzionali
- Lavoratori della pellicceria che eseguono a mano e a spruzzo sfumature sul pelo, operazioni che richiedono adeguata capacità, particolare esperienza comunque acquisita
- Conduttori di caldaie per le quali sia richiesta la patente di secondo grado fino a 20 t/h di vapore

## Categoria E

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati d'ordine con mansioni di natura tecnica od amministrativa ed operai, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze professionali specifiche accompagnate da adeguata esperienza acquisita nell'esercizio della mansione;
- idonee capacità tecnico-pratiche, eventualmente acquisite in corsi professionali e conoscenza delle macchine e dei materiali;
- autonomia esecutiva nell'ambito di metodi e procedure sostanzialmente definiti

Profili posizione organizzativa 1a

Profili impiegati (I)

- Addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazioni ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi

#### Profili operai (O)

- Specialisti di mestiere che, in condizioni di autonomia esecutiva, negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori qualificati
- Aiuto permanente del capo spruzzo
- Addetti alla classificazione dei semilavorati e dei sottoprodotti
- Personale che esegue non occasionalmente tutte le seguenti operazioni di rifinitura: fondo spruzzo, con responsabilità di verifica del regolare funzionamento dello spruzzo, rifilatura e tamponatura a macchina

#### Profili posizione organizzativa 2a

#### Profili impiegati (I)

- Disegnatore non esclusivamente lucidista
- Operatore su elaboratori elettronici
- Impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione

#### Profili operai (O)

- Specialisti di mestiere che, in condizioni di autonomia esecutiva, negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori generici, oppure di condurre automezzi e/o carrelli semoventi per trasporti interni con prelievo, impilamento e stoccaggio in posti prestabiliti
- Personale addetto alla conduzione di impianti che, in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta
- Personale che nell'ambito delle operazioni di rifinitura svolge lavori delicati e complessi, per la cui esecuzione occorrono capacità e conoscenze tecnico-pratiche
- Personale addetto ad impianti di produzione (es. inchiodatura, pressatura, bottalatura, palissonatura)
- Personale del settore pellicceria che esegue operazioni di rasatura a macchina del pelo di pelli pregiate
- Personale operaio del settore pellicceria addetto al carico e scarico bottali

- Personale addetto con continuità alla tamponatura a fondo
- Conduttori di caldaie per le quali è richiesta la patente di terzo grado fino a 3 t/h di vapore
- Personale addetto a mansioni di regolazione di misuratrici elettroniche

### Profili posizione organizzativa 3a

#### Profili impiegati (I)

- Addetti a mansioni semplici di ufficio, stenodattilografi ed addetti alla semplice memorizzazione e/o visualizzazione dei dati

#### Profili operai (O)

- Personale di produzione che esegue stabilmente, a mano o a macchina, mansioni semplici, in base a metodi di lavoro prestabiliti
- Personale addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o controllo visivo, anche con l'ausilio di macchine elettroniche
- Personale addetto alla molatura di pelli scamosciate non per abbigliamento

## Categoria F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche, comunque acquisite, quali addetti a lavori di carico e scarico a mano, generici di pulizia, lavaggio manuale ed analoghi lavori di fatica, nonché i lavoratori con mansioni produttive di nuova assunzione per un periodo di parcheggio non superiore ai 14 mesi. A tal fine si cumuleranno i precedenti periodi di lavoro svolto in conceria in mansioni identiche a quelle di assegnazione.

Ai lavoratori della categoria A (quadri) si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ad essi si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento aggiuntivo al trattamento di fine rapporto pari ad un terzo della indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la

possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Infine, a tali lavoratori si conviene di riconoscere interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Per i lavoratori della categoria A l'"indennità di funzione" è costituita da € 25,82 mensili.

La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

#### Gruppo Q)

##### - Quadri

- Categoria A: ex 8o livello

#### Gruppo 1)

##### - Qualifica impiegatizia (I)

- Categoria B: 1a posizione organizzativa ex 7o livello
- Categoria B: 2a posizione organizzativa ex 6o livello
- Categoria C: 1a posizione organizzativa ex 5o livello
- Categoria C: 2a posizione organizzativa ex 4o livello
- Categoria D: 1a posizione organizzativa ex 4o livello
- Categoria D: 2a posizione organizzativa ex 3o livello
- Categoria E: 1a posizione organizzativa ex 2o livello
- Categoria E: 2a posizione organizzativa ex 2o livello
- Categoria E: 3a posizione organizzativa ex 1o liv. bis
- Categoria F: ex 1o livello

#### Gruppo 2)

##### - Qualifica speciale (QS)

- Categoria C: 1a posizione organizzativa ex 5o livello
- Categoria D: 2a posizione organizzativa ex 3o livello

#### Gruppo 3)

- Qualifica operaia (O)
  - Categoria C: 1a posizione organizzativa ex 5o livello
  - Categoria C: 2a posizione organizzativa ex 4o livello
  - Categoria D: 1a posizione organizzativa ex 4o livello
  - Categoria D: 2a posizione organizzativa ex 3o livello
  - Categoria E: 1a posizione organizzativa ex 2o livello
  - Categoria E: 2a posizione organizzativa ex 2o livello
  - Categoria E: 3a posizione organizzativa ex 1o liv. bis
  - Categoria F: ex 1o livello

Con riferimento all'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 le parti identificano come lavori particolarmente pesanti i seguenti:

- lavori di riviera, compresa la spaccatura in trippa;
- taglio e movimentazione a mano di pelli bovine grezze.

#### Nota a verbale

Ai sensi di quanto stabilito dall'art 2 della legge n. 190/1985, le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attivazione dei programmi dell'impresa, dalla responsabilità di coordinamento e di controllo di più unità organizzative di particolare importanza per attività aziendale, da ampia discrezionalità di poteri nel perseguimento delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori inquadrati nella categoria A (ex 8o livello).

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985.

#### Dichiarazione delle parti stipulanti

Le Parti in considerazione della specificità delle mansioni dei settori accessori, componenti e terzismo si impegnano a definire entro il 30 giugno 2007 il relativo sistema classificatorio.

## Art. 6 - Cumulo di mansioni

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria e posizione organizzativa corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

## Art. 7 - Passaggio di mansioni

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono alla categoria superiore.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, maternità, aspettativa, o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori alla propria categoria - sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente - passa definitivamente nella categoria superiore:

- dopo 30 giorni se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 5;
- dopo 45 giorni se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 2) dell'art. 5;
- dopo 3 mesi se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 5;
- dopo 6 mesi se disimpegni mansioni proprie dei quadri.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo per i lavoratori appartenenti al gruppo 1) dell'art. 5 e per i quadri, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alle categorie A e B (ex livelli 8o, 7o e 6o), di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

## Parte II - ORARI E RIPOSI

### Art. 8 - Orario di lavoro - Part-time

#### A - Orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro normale è regolata dalla legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.

L'orario di lavoro è:

- a) normale;
- b) straordinario.

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

a) L'orario settimanale del singolo lavoratore è di 40 ore e la settimana lavorativa è normalmente di 5 giorni, salvo i casi in cui si applica il regime flessibile.

Saranno altresì considerati normali gli eventuali regimi di prestazioni lavorative inferiori a quello di cui sopra, definiti aziendalmente mediante assorbimento dei riposi e delle riduzioni di orario corrispondenti di cui al successivo art. 11. In tali casi, le giornate lavorative per le quali è prevista una prestazione di lavoro inferiore alle 8 ore saranno considerate pari ad 8 ore in caso di ferie ed altre cause di assenza dal lavoro.

Eventuali distribuzioni diverse dell'orario di lavoro settimanale potranno essere effettuate mediante accordo tra Direzione e R.S.U.

L'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane; pertanto, in relazione alle previsioni del mercato, di cui alla prima parte del CCNL, l'azienda può attuare, previa contrattazione con le R.S.U. della tempistica di recupero della flessibilità, programmi di orario tendenzialmente su base annua, semestrale e/o su cicli più brevi, comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore o all'inferiore orario di cui al 2o comma, lett. a), del presente articolo, e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tali limiti.

In questi casi, le ore di lavoro prestate in eccedenza all'orario settimanale aziendalmente definito non costituiscono lavoro straordinario e sono compensate nel mese di competenza esclusivamente con la maggiorazione del 12% di cui all'art. 9, punto 1, del presente contratto.

Ai lavoratori che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si sono assentati per cause che comportano il diritto

alla retribuzione, va liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili.

Nel caso in cui l'azienda abbia la necessità di modificare il calendario precedentemente definito per soddisfare commesse di lavoro, dovrà dare preventiva e motivata comunicazione alla R.S.U., compresa la indicazione di massima dei picchi e dei flessi relativi.

Le quantità minime delle prestazioni orarie, al netto delle riduzioni di orario e dei riposi aggiuntivi di cui al successivo art. 11, ed al lordo di assenze per malattia e infortunio, ferie ed altre giustificate cause, vengono contrattualmente fissate in:

- per l'anno 2007 ore 1912;
- per l'anno 2008 ore 1920;
- per l'anno 2009 ore 1920;
- per l'anno 2010 ore 1928.

b) L'orario straordinario è quello prestato oltre le 40 ore effettive settimanali.

Esso deve trovare giustificazione in esigenze imprescindibili ed indifferibili, quali la necessità di far fronte a commesse e a situazioni di punta del mercato con vincolanti termini di consegna, al pericolo di una perdita di commessa purché documentata, alla salvaguardia dell'integrità della pelle nelle varie fasi di lavorazione (purché non dia luogo a comprovati comportamenti antisindacali), ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari periodi dell'anno ed a nuove incombenze legislative ed amministrative nonché in caso di ripristino degli impianti.

Salvo i casi di urgenza e/o necessità il lavoro straordinario va preventivamente contrattato con la R.S.U.

Il ricorso al lavoro straordinario non può avvenire per correlative diminuzioni dell'organico ascrivibili alla responsabilità dell'azienda.

Le aziende forniscono su richiesta alla R.S.U. mensilmente il numero delle ore straordinarie complessivamente prestate per servizio o reparto.

#### Chiarimento a verbale

In considerazione delle particolari funzioni svolte da tali lavoratori, si chiarisce che i Q.S. della categoria C 1a p.o. (ex 5o livello) si considerano esclusi dall'applicazione delle norme relative ai limiti di orario.

Al fine di attuare una strategia dell'occupazione, con cadenza semestrale le parti (R.S.U., azienda, Organizzazioni sindacali territoriali ed Associazioni imprenditoriali) possono esaminare l'andamento del lavoro straordinario, per valutare le alternative che possono avvicinare l'orario di fatto all'orario contrattuale, anche tramite assunzioni a tempo determinato e con contratti di somministrazione di lavoro (art. 2

CCNL) e part-time orizzontale, verticale, misto a tempo indeterminato (art. 8, lett. B), CCNL).

Le parti stipulanti, nel riconfermare la validità e conseguente opportunità applicativa delle norme contrattuali che disciplinano l'orario di lavoro, convengono di avviare il monitoraggio delle prestazioni straordinarie attraverso l'Istituto dell'Osservatorio nazionale di settore.

Le parti, sulla base delle risultanze dell'Osservatorio, decideranno di concordare strumenti, quali il conto ore, che, nell'ambito delle specificità del settore, saranno finalizzati al governo e controllo del lavoro straordinario.

Nei casi di crisi aziendali strutturali con eccesso di personale, in rapporto alle entità delle eccedenze, alla tipologia del lavoro ed alla fungibilità professionale, le imprese, le R.S.U. e/o le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare l'utilizzo di strumenti di legge, al fine di contenere l'impatto sociale; nell'ordine: contratti di solidarietà (leggi n. 836/1984 e n. 236/1993), part-time, Cassa integrazione e mobilità.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario.

È considerato lavoro notturno quello effettuato nell'arco temporale collocato tra le 22 e le ore 6 antimeridiane.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 10. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale o settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario - fermo restando quanto previsto al precedente punto b) - nonché il lavoro festivo dovrà essere disposto ed autorizzato dalla Direzione aziendale.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

#### Dichiarazione delle parti stipulanti

Ai sensi dell'art. 4. comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, l'arco temporale entro il quale deve essere rispettato l'orario massimo di 48 ore medie settimanali di lavoro effettivo, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali ed il fattore moda, va calcolato prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi.

Nota: La graduale riduzione della durata settimanale dell'orario normale di lavoro del singolo lavoratore da 48 a 40 ore è stata effettuata con i precedenti contratti collettivi senza decurtazione della retribuzione secondo le normative di cui stessi contratti.

#### Dichiarazione delle parti stipulanti

I) Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

In questo contesto, le parti a livello nazionale esamineranno anche eventuali casi particolari in rapporto alla situazione di mercato, alle caratteristiche tecnologiche, organizzative ed occupazionali delle aziende e con particolare riferimento a quelle dislocate nel Mezzogiorno, al fine di accertare la possibilità di conseguire una maggiore produttività tecnico-economica combinando una maggiore durata nel periodo settimanale di utilizzo degli impianti con diversi regimi dell'orario di lavoro del personale addetti. Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (6 giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

II) Nei casi di crisi aziendali strutturali con eccesso di personale a particolare rilevanza sociale rispetto alla situazione occupazionale e produttiva delle aree territoriali, soprattutto nel Mezzogiorno, si verificherà la possibilità di attuare forme di rotazione del personale, in regime di orario ridotto rispetto al normale nonché forme di lavoro part-time, quando è operante la Cassa integrazione guadagni speciale, anche alla luce delle necessarie modifiche legislative nonché delle norme sulla mobilità, purché:

- a) sia realizzata la necessità di dimensionare l'organico aziendale alle reali necessità produttive, in modo tale che risultino compatibili con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative;
- b) non siano impediti eventuali processi di mobilità;
- c) siano evitati, anche per mezzo di compensazione, gli eventuali oneri economici derivanti.

## B - Part-time

Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si fa riferimento alle leggi vigenti.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato anche un mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta e a favorire diversi processi organizzativi, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da un atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità. L'orario di lavoro part-time potrà essere di tipo orizzontale, verticale, misto;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

In considerazione delle specifiche esigenze produttive, tecniche ed organizzative del ciclo conciaro è consentita la prestazione di lavoro aggiuntiva rispetto al minor orario concordato.

Anche in virtù degli elementi conoscitivi acquisiti in sede di Osservatorio nazionale, le parti firmatarie si danno atto dell'opportunità di procedere, nel corso della vigenza contrattuale, ad un approfondimento dell'istituto.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

#### Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

#### Art. 9 - Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni sottoindicate sono le seguenti:

- 1) lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale come media su un arco di più settimane di cui alla lett. a) dell'art. 8: 12%;
- 2) lavoro straordinario diurno (feriale) per le prime 8 ore: 15%;
  - per le ore successive alla 48a:
    - per la prima ora: 25%;
    - ore successive: 35%;
- 3) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi: 50%
- 4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:
  - lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 5: 30%;
  - lavoratori di cui ai gruppi Q), 1 e 2 dell'art. 5: 50%;
- 5) lavoro effettuato in turni avvicendati:
  - a) turni diurni: 4%;
  - b) turno notturno: 37%;
- 6) lavoro domenicale con riposo compensativo: 27%;
- 7) lavoro straordinario festivo: 71%;

8) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):

- 1a ora: 61%;

- ore successive: 76%.

Per il lavoro straordinario e festivo competono, per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al 1o comma dell'art. 13 calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 18.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate viene riconosciuta una mezz'ora di riposo retribuita, fermo restando che ciascuna delle percentuali di maggiorazione del punto 5 subisce una conseguente riduzione del 4%.

È in facoltà dell'azienda applicare agli altri lavoratori quanto previsto per le donne ed i minori in materia di pause retribuite (diurne e/o notturne) ed assorbimento delle relative maggiorazioni.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro, nei confronti del personale turnista alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6, in caso di lavoro prestato in giornata domenicale, o la percentuale di cui al precedente punto 3, in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

#### Chiarimento a verbale

1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.

#### Art. 10 - Riposo settimanale e giorni festivi

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti;
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1o maggio e del 2 giugno;
- c) le 9 seguenti festività:
  - 1) Capodanno;
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) Assunzione (15 agosto);
  - 4) Ognissanti (1o novembre);
  - 5) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 6) S. Natale (25 dicembre);
  - 7) S. Stefano (26 dicembre);
  - 8) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
  - 9) il giorno successivo alla Pasqua.

Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto l'osservanza delle norme di legge; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 22.

Qualora una delle festività di cui alle lett. b) e c) cadesse di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui all'art. 18.

Allo scopo di semplificare la corresponsione, tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Resta fermo che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo a meno che in detta giornata vi sia prestazione lavorativa.

In sede aziendale potrà essere concordato di sostituire il trattamento anzidetto con il godimento di una giornata di riposo.

Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lett. b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale.

## [Art. 11 - Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro](#)

Con il ripristino della festività dell'Epifania e del 2 giugno i lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo anziché sei, in sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 7 ex-festività e ciò tenendo anche conto di quanto stabilito nel "Chiarimento a verbale" di cui all'art. 12.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semi-continue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali), che prestino la loro attività nel turno notturno, hanno diritto di godere, in

aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al 1o comma concessi a fronte delle ex-festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica, in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque un'ulteriore giornata di riposo annuo rapportata al lavoro prestato in turno notturno.

A fronte della reintroduzione della festività del 2 giugno vengono riconosciute a partire da gennaio 2004, 4 ore annue di riposo.

Ai lavoratori sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

- 40 ore ex accordo interconfederale 22 gennaio 1983;
- 20 ore ex CCNL 1987;
- ulteriori 8 ore a far data dal 1o gennaio 1993;
- 16 ore per i lavoratori addetti con continuità alla scarnatura di pelli bovine dal peso superiore ai 40 kg. Le 8 ore aggiuntive rispetto a quelle del CCNL 22 novembre 1994 iniziano la loro maturazione a decorrere dal 1o gennaio 2000;
- 16 ore, a partire da gennaio 2004, per i lavoratori addetti con continuità:
  - a) alla spaccatura in trippa di pelli dal peso superiore ai 40 kg;
  - b) alle botti calcinaio non automatizzate e/o computerizzate;
  - c) al delanaggio pelli ovine;
  - d) alle vasche tintoria e conceria di pelli da pellicceria.

Le modifiche assorbono quanto, a qualsiasi titolo (retributivo o classificatorio) già concesso o concordato nelle aziende per le lavorazioni di cui ai punti a), b), c) e d).

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali, sarà pari a 233,5 giornate lavorative annue (decorrenza dal 1o gennaio 1993).

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai commi precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle aziende.

## Art. 12 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- 4 settimane fino al 10o anno compiuto di anzianità;
- 4 settimane + 2 giorni per anzianità di servizio oltre il 10o e fino al 15o anno compiuto;

- 4 settimane + 3 giorni per anzianità di servizio oltre il 15o e fino al 18o anno compiuto;
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre il 18o anno.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media del guadagno realizzata nel mese precedente.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lett. b) e c) dell'art. 10 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 7.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed il lavoratore può chiederne il godimento nell'anno feriale di maturazione. D'intesa con l'azienda, la fruibilità delle ferie residue è ammessa entro 36 mesi dal termine dell'anno di maturazione e comunque con una programmazione, in linea di massima, entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Come previsto dalle norme di legge, in caso di giustificato impedimento (risoluzione rapporto) il non godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione globale di fatto in atto al momento della liquidazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo previsto di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso del primo anno, alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alle frazioni di un anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Nel caso in cui la quantità di ferie spettanti al singolo lavoratore sia inferiore alla durata della chiusura aziendale, su richiesta del lavoratore, si procederà ad una anticipazione delle ferie da maturare.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1o comma.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 27.

### Chiarimento a verbale

I periodi feriali suindicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lett. b) e c) dell'art. 10 con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni; pertanto per tali festività non si farà luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico.

## Parte III - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 13 - Elementi della retribuzione

Sono elementi retributivi i seguenti:

- paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, indennità di posizione organizzativa "IPO", Elemento distinto della retribuzione pari a 10,33 € di cui al Protocollo 31 luglio 1992 "E.d.r.", scatti di anzianità, eventuale Elemento retributivo individuale "E.r.i.", eventuale indennità ex lavorazione particolare "I.l.p.", eventuali aumenti di merito ed altre eccedenze sul minimo contrattuale).

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;
- b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, ecc.);
- c) ex premio di produzione o indennità sostitutive;
- d) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;
- e) 13a mensilità;
- f) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo;
- g) indennità di funzione per i quadri.

### Chiarimento a verbale

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità, rimasti dopo l'effettuazione delle operazioni di assorbimento di cui alla norma transitoria e al chiarimento a verbale

posti in calce all'art. 13 del CCNL 1o luglio 1979, continueranno ad essere corrisposti ai lavoratori sotto la voce distinta "Elemento retributivo individuale".

#### Art. 14 - Minimi contrattuali

Il trattamento contrattuale mensile (minimo contrattuale e indennità di posizione organizzativa "IPO") di ciascuna categoria di lavoratori è:

Categ. e p.o.	Ex liv.	Tratt. contr. al 31 ottobre 2006			Tratt. contr. dal 1o novembre 2006		
		Minimo	IPO	Totale	Minimo	IPO	Totale
F	1o	1.122,77	-	1.122,77	1.140,77	-	1.140,77
E 3a	1o	1.177,96	-	1.177,96	1.197,96	-	1.197,96
	bis						
E 2a	2o	1.177,96	54,29	1.232,25	1.197,96	55,29	1.253,25
E 1a	2o	1.177,96	73,04	1.251,00	1.197,96	76,04	1.274,00
D 2a	3o	1.305,99	-	1.305,99	1.329,99	-	1.329,99
D 1a	4o	1.305,99	67,52	1.373,51	1.329,99	69,52	1.399,51
C 2a	4o	1.385,51	-	1.385,51	1.413,51	-	1.413,51
C 1a	5o	1.385,51	55,16	1.440,67	1.413,51	57,16	1.470,67
B 2a	6o	1.531,43	-	1.531,43	1.562,43	-	1.562,43
B 1a	7o	1.531,43	108,70	1.640,13	1.562,43	112,70	1.675,13
A	8o	1.749,37	-	1.749,37	1.788,37	-	1.788,37

Categ. e p.o.	Ex liv.	Tratt. contr. dal 1o settembre 2007			Tratt. contr. dal 1o marzo 2008		
		Minimo	IPO	Totale	Minimo	IPO	Totale
F	1o	1.162,77	-	1.162,77	1.184,77	-	1.184,77
E 3a	1o	1.220,96	-	1.220,96	1.243,96	-	1.243,96
	bis						
E 2a	2o	1.220,96	56,29	1.277,25	1.243,96	57,29	1.301,25
E 1a	2o	1.220,96	79,04	1.300,00	1.243,96	82,04	1.326,00
D 2a	3o	1.357,99	-	1.357,99	1.385,99	-	1.385,99
D 1a	4o	1.357,99	71,52	1.429,51	1.385,99	73,52	1.459,51
C 2a	4o	1.445,51	-	1.445,51	1.477,51	-	1.477,51
C 1a	5o	1.445,51	59,16	1.504,67	1.477,51	61,16	1.538,67
B 2a	6o	1.599,43	-	1.599,43	1.636,43	-	1.636,43
B 1a	7o	1.599,43	116,70	1.716,13	1.636,43	120,70	1.757,13
A	8o	1.833,37	-	1.833,37	1.878,37	-	1.878,37

Per le aziende conciarie in conto terzi e del settore accessori-componenti gli aumenti decorrono da dicembre 2006, novembre 2007, giugno 2008.

Si riporta in calce al testo contrattuale la tabella con i trattamenti retributivi del periodo 1o settembre 2003-31 ottobre 2006.

#### Art. 15 - Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, ad un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

Categorie e posiz. organizz.	Importo
F (ex 1o livello)	10,33
E 3a (ex 1o liv. bis)	10,33
E 2a (ex 2o liv.)	11,88
E 1a (ex 2o liv.)	11,88
D 2a (ex 3o liv.)	12,65
D 1a (ex 4o liv.)	13,94
C 2a (ex 4o liv.)	13,94
C 1a (ex 5o liv.)	14,46
B 2a (ex 6o liv.)	17,56
B 1a (ex 7o liv.)	19,63
A (ex 8o liv.)	19,63

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è 5.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di categoria e p.o., il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nella categoria e p.o. di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente alla nuova categoria e p.o.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare; tuttavia gli scatti di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

#### Art. 16 - Contratto aziendale (o alternativamente territoriale)

Il contratto di secondo livello, ai sensi del Protocollo 23 luglio 1993, riguarda gli aspetti normativi rinviati o non regolati dal CCNL e determina come oggetto retributivo i premi "ad obiettivi".

Il contratto aziendale (o alternativamente territoriale) con contenuti economici è consentito per erogazioni, diverse e non ripetitive rispetto a quelle del CCNL, strettamente correlate ai risultati dei parametri, indicati esemplificativamente in calce e comunque scelti dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di redditività ed altri elementi di competitività, incluso l'andamento economico delle imprese.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale, ha come titolari R.S.U. e Direzione aziendale (o alternativamente le Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti nazionali stipulanti), ha per contenuto erogazioni variabili nei due sensi e differenziabili, oltre che determinate a consuntivo.

Le parti potranno determinare forme e tempi e altre clausole per la verifica e l'erogazione in relazione ai risultati conseguiti, anche attraverso una corretta gestione della flessibilità e della qualità della prestazione di lavoro, con programmi che coinvolgano tutte le parti produttive.

Eventuali assorbimenti od armonizzazioni di premi collettivi diversi dovranno essere definiti dalle parti ed avvenire senza perdite per i lavoratori né oneri per le aziende.

Nelle imprese, prive della contrattazione di 2o livello (premi aziendali, ad obiettivo, ecc.), sarà riconosciuto un "premio ad obiettivo" di euro 4 mensili, con modalità da definire aziendalmente nel 2004.

#### Esempi di parametri

I parametri per definire gli obiettivi possono essere:

- 1) produzione (superficie, peso, numero);
- 2) spedizioni (quantità o valore);
- 3) quantità e/o % di ore lavorate e flessibilità;
- 4) produttività macchine e impianti;
- 5) margine operativo lordo o altro valore di redditività;
- 6) applicazione di un codice etico (secondo le linee-guida in calce);
- 7) realizzazione di un programma di qualità (secondo le linee-guida in calce);
- 8) attuazione di un piano formativo (cfr. art. 44 CCNL);
- 9) instaurazione di un "report" ambientale annuale (cfr. art. 42 CCNL);
- 10) contenimento e/o razionalizzazione dei consumi.

## Linee-guida

### Codice etico (punto 6)

L'azienda può predisporre in proprio o aderire ad un codice etico (concordato fra le parti nazionali stipulanti), basato su:

- 1) rifiuto dello sfruttamento del lavoro minorile e forzato nelle aree a rischio;
- 2) rispetto della libertà di associazione e del diritto di negoziazione in ogni Paese;
- 3) correttezza nei rapporti interni e verso l'azienda che ha investito in formazione;
- 4) pratiche per garantire la libertà di opinione e di lavoro;
- 5) promozione dei valori di moralità e solidarietà, di fedeltà all'impresa e adesione alla gerarchia.

Il codice etico, verificato eventualmente dall'Osservatorio nazionale, viene esaminato dalla Rappresentanza sindacale di fabbrica.

### Programma di qualità (punto 7)

L'azienda può predisporre un programma di qualità annuale, basato su:

- 1) schede tecniche di prodotto, gestione dei tempi di consegna, conformità alle richieste del cliente;
- 2) sviluppo di nuove collezioni e articoli;
- 3) controllo dei prodotti non conformi (resi, scarti di lavorazione e rilavorazioni, reclami, collaudi e test falliti);
- 4) gestione della strumentazione di controllo e monitoraggio dei processi e del prodotto (pesi, temperature, pH e densità, pressioni, misurazioni, controlli organolettici, verifiche di colore);
- 5) gestione approvvigionamenti (prodotti chimici, pelli grezze e semilavorate, attività e servizi di terzi).

Il programma di qualità viene esaminato dalla Rappresentanza sindacale di fabbrica ed eventualmente verificato dall'ente di certificazione settoriale.

## Art. 17 - Lavoro a cottimo

Ferme restando le norme di legge in materia, l'effettuazione del lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, è disciplinata dalle norme seguenti.

- 1) Le tariffe di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo

non inferiore al 4% dei minimi di paga base della propria categoria. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i due terzi - di coloro che lavorano a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 4%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore al normale.

Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

2) Nel caso in cui un lavoratore a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente punto 1 per cause a lui non imputabili e salva l'ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

3) La tabella di cottimo (o tariffa) da affiggere nei luoghi di lavoro dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) descrizione del posto di lavoro;

b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;

c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste;

d) indicazioni della tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo o ad indice di rendimento);

e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento dell'operaio dal posto di lavoro.

L'analisi della lavorazione nelle singole operazioni e la elaborazione completa della tabella (o tariffa), compresi i tempi parziali o gli elementi equivalenti, sarà a disposizione della R.S.U. che ne potrà prendere visione fermo restando l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

Successivamente l'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e - a richiesta - anche con riferimento ai risultati delle singole tabelle (o tariffe).

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

4) La R.S.U. rappresenterà i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle (o tariffe). I delegati dei lavoratori direttamente interessati alla singola tabella (o tariffa) controversa e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla loro consistenza e comunque non superiore a 3, parteciperanno alla discussione in uno con la R.S.U.

Nell'espletamento del suo compito la R.S.U. potrà effettuare tutti gli accertamenti che riterrà necessari.

I delegati dei lavoratori direttamente interessati godranno della retribuzione di fatto, limitatamente al periodo di discussione delle loro tabelle.

5) La tabella di cottimo (o tariffa) comunicata, anche per consentire la presa di conoscenza da parte degli interessati, resta in "assestamento" per un periodo di 40 giorni, durante il quale i lavoratori potranno contestare la tabella (o tariffa) medesima, richiedendo l'intervento della R.S.U.

Se durante il predetto periodo non si raggiunge l'accordo tra l'azienda e la R.S.U. le parti hanno facoltà di instaurare vertenza secondo le procedure previste dal presente contratto. Durante il periodo di assestamento sarà concessa all'operaio una integrazione del guadagno di cottimo realizzata con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'85% di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione.

Terminato tale periodo nessuna integrazione spetterà al lavoratore, salvo quanto disposto dalle norme di cui al paragrafo successivo.

6) La R.S.U., qualora constati che le effettive condizioni di esecuzione di una lavorazione, cui si riferisce una tabella di cottimo (o tariffa) consolidata, abbiano cessato di corrispondere a quelle esistenti alla fine del periodo di assestamento della tabella medesima, segnalerà il caso all'azienda.

L'azienda preciserà se le modifiche abbiano carattere transitorio e siano superabili, con ripristino delle condizioni precedenti entro un periodo massimo di 30 giorni di calendario. In caso affermativo verranno corrisposti bonifici in proporzione al grado di variazione riscontrato al momento della segnalazione della R.S.U. all'azienda e per la successiva durata delle variazioni, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe) revisionate, definitive o transitorie, regolarmente suscettibili di assestamento e di contestazione a norma dei precedenti punti 4 e 5.

Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la R.S.U. potrà instaurare regolare controversia.

7) Quando i lavoratori lavorino con tabelle di cottimo (o tariffe) già assestate, il conteggio del guadagno sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tabella di cottimo (o tariffa). Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

8) Non è ammessa la compensazione fra i risultati di tabelle di cottimo (o tariffe) assestate e quelle in corso di assestamento. Per queste ultime ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal par. 2 delle presenti norme.

9) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed all'operaio devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

10) Il cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

11) Quando il lavoratore passa da lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale; tuttavia ai lavoratori che abbiano lavorato a cottimo per oltre 15 anni e con età superiore ai 50 anni (45 se donne), qualora vengano definitivamente spostati a lavori ad economia, sarà riconosciuto "ad personam" un importo corrispondente al 70% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno, calcolata in base al rendimento medio realizzato negli ultimi tre anni.

12) Quando i lavoratori siano vincolati, nel loro lavoro, al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

13) Le precedenti disposizioni valgono anche per le lavorazioni a ritmo predeterminato.

14) Per le lavorazioni a cottimo di breve durata e non ripetitive non troveranno applicazione i punti obiettivamente incompatibili.

## Art. 18 - Retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione oraria, a decorrere dal 1o gennaio 2000, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173, fatto salvo il caso dell'art. 19.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dal 1o comma dell'art. 13.

### Chiarimento a verbale

In relazione all'unificazione dei divisori per la determinazione della retribuzione oraria e giornaliera, i trattamenti aziendali ragguagliati ad ora o a giornata dovranno essere riproporzionati, così da evitare oneri per le aziende e per i lavoratori.

Si chiarisce inoltre che il coefficiente giornaliero (1/25) deve essere adottato esclusivamente per la corresponsione del trattamento economico per festività

coincidente con la domenica e per i casi in cui il contratto fa ad esso espresso riferimento.

## Art. 19 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende e comunque non oltre i primi 10 giorni di lavoro del mese successivo alla prestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, assegno nucleo familiare, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

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

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

La retribuzione normale ai lavoratori aventi qualifica operaia sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lett. b) e c) dell'art. 10, escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno compensativo della domenica stessa;

b) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

173 / ore lavorative del mese

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

#### Art. 20 - Tredicesima mensilità

A norma di quanto stabilito dall'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13a mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente; per i cottimisti lavoranti nelle concerie di pelli da pellicceria il riferimento va fatto alla media di guadagno realizzato negli ultimi dodici mesi precedenti la corresponsione.

#### Art. 21 - Trattamento economico per la festività della Pasqua

Nella ricorrenza pasquale, in relazione alla particolare caratteristica di tale festività, verrà corrisposto a tutti i lavoratori l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto (1/25).

#### Art. 22 - Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b) e c) dell'art. 10 è disciplinato come segue:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;

b) in caso di prestazione di lavoro, saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile, tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate con la maggiorazione della percentuale di cui al punto 3 dell'art. 9.

Per il trattamento economico e normativo delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria del mese precedente.

#### **Art. 23 - Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali**

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5 dell'art. 9 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio e del trattamento di fine rapporto sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni ai quali il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13a mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà, "ad personam" ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di turno media ultimamente percepita quanti sono gli anni continuativamente prestati in turno nell'azienda, con un massimo di 15/15.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 32 anni di effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale, però la cifra "ad personam" come sopra calcolata sarà ridotta del 30%.

Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro a turni, l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

#### **Art. 24 - Indennità speciali per i lavoratori di cui al gruppo 1 dell'art. 5**

a) Indennità per disagiata sede

Qualora la località, ove il lavoratore svolge la sua attività, non presenti possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km 5 ed oltre, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

#### b) Indennità di cassa

Il lavoratore la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

#### Art. 25 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sull'esattezza della somma pagata deve essere presentato dal lavoratore entro un anno.

#### Art. 26 - Trattenute per risarcimento danni

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo netto.

#### Art. 27 - Trasferta

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

- a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lett. c), pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui al 1o comma dell'art. 13, se la missione dura oltre le 12 ore sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui al punto d) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

Qualora la missione non abbia comportato il pernottamento fuori sede, le suddette percentuali sono rispettivamente ridotte al 37%, 26% e 15%.

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

### Chiarimento a verbale

Quanto sopra stabilito non modifica le intese aziendali che definiscono condizioni per determinare il diritto all'indennità di trasferta.

### Art. 28 - Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle

particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3o grado ed affini entro il 2o), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) del precedente art. 27.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della retribuzione mensile di cui al 1o comma dell'art. 13 che andrà in via normale a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata all'intera retribuzione mensile.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

### Chiarimento a verbale

Si chiarisce che con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" non si è inteso affermare che il cambio di stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

### Art. 29 - Passaggi di qualifica

Il passaggio di qualifica non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

A) Passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale

L'anzianità di servizio maturata come operaio sarà utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione secondo la seguente modalità.

Riguardo alle ferie, alla malattia ed infortunio non sul lavoro, al preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (27 ottobre 1946 per il nord, 23 maggio 1946 per il centro-sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

#### B) Passaggio dalla qualifica operaia a quella impiegatizia o "quadro"

L'anzianità di servizio prestata nella qualifica operaia è utile ai soli effetti del preavviso, secondo la sottoelencata modalità.

All'impiegato o quadro proveniente dalla qualifica operaia viene riconosciuta, oltre all'anzianità di servizio maturata nella nuova qualifica, un'anzianità convenzionale pari a 6 mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio trascorsa nella qualifica di provenienza, sempreché quest'ultima anzianità non sia stata inferiore a 6 anni.

#### C) Passaggio dalla qualifica speciale a quella impiegatizia o quadro

L'intera anzianità di servizio prestata nella qualifica speciale è utile agli effetti del trattamento di malattia e di infortunio e di quella relativo alle ferie mentre per il preavviso vale la seguente modalità.

All'impiegato o quadro proveniente dalla qualifica speciale viene riconosciuta, oltre all'anzianità di servizio maturata nella nuova qualifica, un'anzianità convenzionale pari a 6 mesi ogni 2 anni della anzianità di servizio trascorsa nella qualifica di provenienza, sempreché quest'ultima anzianità non sia stata inferiore a 6 anni.

### [Art. 30 - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia](#)

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le clausole del presente contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nella presente norma, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al gruppo 3 dell'art. 5 sono inquadrati nelle categorie sottoelencate:

- categoria E, 1a e 2a p.o. (ex 2o livello): vi appartengono autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedono analogo grado di specializzazione;

- categoria F, (ex 1o livello): vi appartengono autisti non meccanici, guardie notturne o diurne ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedono analogo grado di qualificazione. Vi appartengono inoltre portieri in genere, uscieri, addetti al servizio mensa, inservienti addetti ai servizi igienici, a spogliatoi, a mense, a refettori ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedono il possesso di semplici capacità o conoscenze pratiche.

Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 48 ore settimanali per gli operai già ad orario settimanale di 60 ore e le 45 ore settimanali per quelli già ad orario settimanale di 54 ore.

In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'art. 8 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

Per i suddetti lavoratori, le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono rispettivamente l'orario settimanale di 48 ore o di 45 ore, mentre saranno compensate con quote orarie maggiorate del 15%, se comprese rispettivamente tra le 48 e le 60 ore settimanali o le 45 e le 54 settimanali.

Le ore superanti rispettivamente le 60 o le 54 settimanali saranno straordinarie a tutti gli effetti.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13a mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto.

Gli addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti s'incontreranno appositamente.

Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

**Parte IV - SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

## Art. 31 - Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute

Per i lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 5 in caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

È ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di sei giorni.

## Art. 32 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro

Per quanto attiene al trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Rimane ferma per il lavoratore la facoltà di richiedere, in caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria per il prolungamento di tale termine, la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

### Chiarimento a verbale

Laddove le norme sopracitate prevedono un trattamento a carico dell'azienda, questo non è cumulabile con quanto erogato dalla Cassa integrazione guadagni (INPS).

## Art. 33 - Permessi di entrata nell'azienda

A meno che non vi sia un esplicito permesso non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nei locali dell'azienda in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nei locali dell'azienda se non è autorizzato dalla Direzione.

#### Art. 34 - Permessi

A) Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue esigenze, brevi permessi non retribuiti.

Costituisce giustificato motivo anche la richiesta avanzata dai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap.

B) Dietro presentazione di documentata necessità per ragioni inerenti:

- familiari a carico portatori di handicap;
- familiari a carico tossicodipendenti ed alcolizzati;

nel caso in cui il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, nonché di riposi a fronte delle ex festività e delle riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 11, le aziende potranno concedere brevi permessi, retribuiti in ragione del 50% di quelli concessi, fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione.

Tale trattamento non è cumulabile con quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.

C) Dietro presentazione di apposita certificazione, al lavoratore che si sia sottoposto alla donazione di midollo osseo saranno concessi tre giorni di permesso retribuito, a partire dalla dimissione dall'ospedale, purché la donazione avvenga una sola volta nel rapporto.

Le richieste dovranno essere avanzate, documentandone la necessità, con congruo anticipo al superiore diretto.

#### Art. 35 - Aspettativa

L'azienda può concedere, anche su segnalazione della R.S.U., al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 4 anni o che abbia superato il periodo di conservazione del posto per malattia e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa della durata massima di mesi 6, prorogabile per un ulteriore periodo di sei mesi.

L'aspettativa di cui sopra sarà comunque concessa al lavoratore che ne farà richiesta a fronte di un unico continuativo grave evento morboso.

Sull'argomento si rinvia anche alle norme previste dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

È in facoltà dell'azienda riconoscere periodi di aspettativa anche per altri motivi.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Per il lavoratore in condizione di tossicodipendenza nonché per il lavoratore con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, si richiamano le disposizioni di legge.

#### Art. 36 - Assenze

Salvo quanto disposto dall'art. 39 CCNL, l'assenza va comunicata in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui si verifica l'assenza stessa. Va documentata entro il giorno successivo, a pena di sanzione disciplinare ed eccetto il caso di impedimento giustificato.

L'assenza, a prescindere dai motivi e dalla durata, esclude la decorrenza della retribuzione.

La mancata attivazione del cartellino/badge e/o altri meccanismi di rilevazione configura assenza, a meno che sia accaduta senza colpa e che la presenza del lavoratore risulti in modo inequivocabile.

#### Art. 37 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge italiane o di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 16 giorni consecutivi - computato escludendo i giorni festivi - con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 2 e 3 dell'art. 5 del presente contratto, il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda, con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

#### Art. 38 - Servizio militare

Per il caso di chiamata obbligatoria alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si fa rimando alle norme di legge che regolano la materia.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda agli effetti degli scatti di anzianità.

## Art. 39 - Malattia e infortunio

### A) Assenza dal lavoro

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'azienda in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico, comprensibile, attestante la malattia o l'infortunio non professionale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o per infortunio indicata nel certificato medico precedente.

Il lavoratore, in base alla certificazione medica da inviare, potrà inoltre anticipare per le vie brevi all'azienda la durata prevista della malattia o della sua eventuale prosecuzione.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia e infortunio non professionale, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 5, legge n. 300/1970:

- il lavoratore assente ha l'obbligo di rimanere reperibile nel proprio domicilio, indipendentemente dalla natura dello stato morboso (cioè dal fatto se possa uscire o meno), dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 per le visite di controllo o in altre fasce orarie stabilite a livello territoriale dagli enti preposti;

- il lavoratore potrà indicare sul certificato medico 2 ore giornaliere di reperibilità all'interno di tali fasce;

- sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda e successiva documentazione comprovante che l'effettuazione di tale prestazione è avvenuta durante le ore di reperibilità.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati o di impossibilità di verifica tempestiva della malattia in corso in un Paese estero, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

## B) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 16 giorni continuativi di calendario fino ad un massimo di 60 complessivi.

Nel caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopraindicati si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.

Il datore di lavoro, nell'approssimarsi del compimento del termine di comporta, fornirà al lavoratore che ne faccia richiesta, assente a seguito di un continuativo e grave evento morboso, il conteggio delle assenze per malattia.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la garanzia della conservazione del posto è rispettivamente fino a guarigione clinica nel primo caso e fino a 24 mesi o alla stabilizzazione della malattia se precedente, nel secondo caso.

Ai fini della conservazione del posto le assenze per malattia e le assenze per infortunio sul lavoro e malattia professionale non sono tra di loro cumulabili.

Le assenze dal lavoro per malattia e infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i seguenti limiti:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento è dovuto il trattamento economico indicato dal punto successivo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

### C) Trattamento economico durante l'assenza

Nei periodi di conservazione del posto, indicati e regolati nel precedente paragrafo, viene assicurato al lavoratore non in prova e non fruente di prestazioni a carico della Cassa integrazione guadagni, assente per malattia o infortunio, un trattamento economico corrispondente a:

- per il lavoratore di cui ai gruppi Q), 1) e 2), art. 5, vigente CCNL:

- intera retribuzione netta per i primi tre mesi e metà di essa per i successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;

- intera retribuzione netta per i primi quattro mesi e metà di essa per i successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;

- intera retribuzione netta per i primi cinque mesi e metà di essa per i successivi sette mesi, se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni;

- per il lavoratore di cui al gruppo 3, art. 5, vigente CCNL:

- una integrazione al trattamento erogato dall'INPS (\*) (INAIL per infortuni sul lavoro e malattie professionali) in modo da raggiungere il trattamento normale economico complessivo, al netto di trattenute contributive e fiscali, che il lavoratore di cui al gruppo 1, art. 5 citato, di pari anzianità e per pari periodo di malattia ed infortunio avrebbe percepito, nei limiti di intervento economico dell'INPS (\*) per i casi di malattia ed infortunio non sul lavoro e non oltre i limiti contrattualmente previsti per

i lavoratori del gruppo 1, art. 5 citato, nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Il trattamento economico suindicato ricomincia "ex novo" nei seguenti casi:

- malattia intervenuta dopo un periodo di quattro mesi senza alcuna assenza per malattia;
- dal 16o giorno di ricovero ospedaliero;
- assenza per malattia iniziata dopo dodici mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

In caso di assenza per malattia dovuta ad un unico continuativo grave evento morboso, fermo restando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità economica a carico dell'INPS, l'azienda assicurerà al lavoratore interessato il medesimo trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori di cui al gruppo 1 (ovvero la metà della retribuzione netta), per il restante periodo di conservazione del posto.

Salva la possibilità di operare conguagli dell'integrazione aziendale al termine o della malattia o del periodo di assistenza dell'Istituto, oltreché di concedere proporzionali acconti dell'integrazione aziendale, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico dei competenti Istituti a condizione che:

- 1) l'anticipazione non sia assoggettabile a contribuzione;
- 2) l'importo dell'anticipazione sia conguagliabile nel primo versamento contributivo dell'azienda o venga comunque rimborsato entro lo stesso termine.

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore in forza si infortuni, corrisponderà, a titolo di anticipo, entro i limiti del periodo in cui viene contrattualmente corrisposta l'intera retribuzione, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'INAIL a titolo di indennità di infortunio o malattia professionale.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicuratori, nonché al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia (qualora il medico di controllo non trovi il lavoratore ammalato durante le fasce convenute, il trattamento di cui alla presente lett. C) decade per l'intero periodo di malattia), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

a) in caso di malattia:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli INPS e contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la data del rilascio;
- 2) la prognosi;
- 3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione;

b) in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale:

- denuncia dell'infortunio o della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienze del lavoratore.

(\*) Cfr. legge n. 833 del 23 dicembre 1978 e successive modifiche ed integrazioni.

### Chiarimento a verbale

Ai fini del trattamento economico previsto alla lettera C), con decorrenza dal 1o gennaio 2007 le assenze per continuativi e gravi eventi morbosi e quelle per infortunio sul lavoro in malattia professionale non sono cumulabili.

### Art. 40 - Trattamento per maternità

Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità valgono le vigenti disposizioni di legge in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Con decorrenza dal 1o gennaio 2007 la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza, purché l'assenza complessiva non superi i 15 mesi.

Le assenze dal lavoro per maternità sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi otto e comunque per l'intero periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, qualora di durata superiore.

L'assunzione a tempo determinato di lavoratrici/lavoratori in sostituzione di quelle/quelli in astensione obbligatoria o facoltativa può essere anticipata o posticipata per l'affiancamento fino ad un massimo di 4 mesi rispetto all'inizio od alla fine del periodo di astensione.

Le aziende cureranno l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità attraverso percorsi informativi e formativi che saranno individuati a livello nazionale.

Per quanto concerne i lavoratori genitori di minore con handicap si richiamano le disposizioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/1992, così come modificato dall'art. 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

#### Art. 41 - Trattamenti previdenziali ed assicurativi

Il trattamento economico eventualmente previsto per i casi di assenza dal presente contratto, è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

### Parte V - AMBIENTE E PREVENZIONE

#### Premessa

Le parti individuano come valori condivisi lo sviluppo delle attività produttive, la tutela della salute, la sicurezza sul luogo del lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere l'applicazione consapevole e partecipata delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è il miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente tramite una gestione preventiva dei fattori di rischio.

Le parti giudicano positivamente l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS.

#### Art. 42 - Ambiente di lavoro

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli Organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici superino i limiti massimi previsti dalle norme nazionali, comunitarie, ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienist's secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse. Le imprese renderanno disponibile alla CA/R.L.S. l'accesso a tali tabelle.

Nel caso in cui dalle competenti autorità italiane vengano elaborate nuove e specifiche tabelle e le stesse vengano emanate con carattere di norme cogenti, esse saranno assunte contrattualmente.

Ai fini delle verifiche e delle iniziative promozionali di competenza dei rappresentanti dei lavoratori in materia di ambiente, salute e sicurezza, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al momento della loro costituzione le R.S.U. di ogni stabilimento individueranno tra i propri componenti i Rappresentanti per la sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 nei seguenti numeri:

- 1 Rappresentante nelle aziende od unità produttive che occupano da 15 a 150 dipendenti;
- 2 Rappresentanti nelle aziende od unità produttive che occupano da 151 a 250 dipendenti;
- 3 Rappresentanti nelle aziende od unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

Nelle aziende od unità produttive nelle quali non sia contrattualmente prevista la costituzione delle R.S.U., il Rappresentante per la sicurezza viene eletto dai lavoratori ai sensi del punto 1, Parte prima, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e dell'art. 18, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

I Rappresentanti per la sicurezza eletti dai lavoratori, che saranno comunicati per iscritto all'azienda, costituiscono la Commissione ambiente (R.L.S./CA) ed hanno l'incarico di trattare con la Direzione aziendale le materie dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza.

Al fine di assicurare le condizioni per l'adeguato svolgimento della loro attività, i R.L.S. dovranno essere adeguatamente supportati attraverso la necessaria attività formativa e informativa eventualmente anche con l'accesso a strumenti informatici.

Per l'espletamento delle proprie attribuzioni, ivi compresi i compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, i componenti la R.L.S./CA, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 40 ore annue complessive per componente. Detti permessi assorbono, sino a concorrenza, i trattamenti aziendali riconosciuti per tale scopo.

Il monte ore annuo dei R.L.S. potrà essere utilizzato anche attraverso la flessibilità nel triennio di riferimento della durata dell'incarico di R.L.S.

Considerata l'importanza che assume per i lavoratori e per le imprese l'attività della R.L.S./CA, le parti a livello nazionale opereranno perché nella gestione delle agibilità previste si assicurino le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della stessa.

Per la formazione e l'aggiornamento dei componenti la CA/R.L.S. le aziende faranno riferimento alle formule operative che saranno predisposte in sede di Osservatorio nazionale, all'interno della Sezione formazione, definite in maniera congiunta. Qualora le aziende per tale formazione non si avvalgano dei moduli formativi curati congiuntamente da UNIC e FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL le parti valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte della R.S.U. e delle strutture territoriali. Di conseguenza, i contenuti del corso dovranno tenere conto delle fasi del processo produttivo, con particolare attenzione alle condizioni di sicurezza nella gestione e manutenzione degli impianti.

Sarà garantita la formazione dei lavoratori, attivando programmi aziendali specifici, relativi in particolare alle mansioni svolte e a rilevanti situazioni di rischio.

Nell'ambito del suo ruolo la R.L.S./CA:

- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dell'attività di prevenzione;
- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- è consultata per la realizzazione di programmi di certificazione ambientale e di sicurezza;
- riceve informazioni e documentazione aziendale inerente valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi;
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute ed alla sicurezza e formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate da autorità competenti;
- esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzate alla prevenzione e alla sicurezza;
- promuove la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione, a norma dell'art. 9 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, nonché delle successive disposizioni di legge, di tutte le misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dalla lett. B) dell'art. 44;
- partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- informa i responsabili dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività, anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto;
- concorda con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art. 20, ultimo comma della legge n. 833/1978, ai Servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro della ASL o, in alternativa, ad enti specializzati scelti di comune accordo;
- partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici;
- concorda di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, anche tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medico-scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata;

- è informata sul piano di sorveglianza sanitaria e sulla scelta di affidamento a strutture sanitarie, oltre che sui risultati anonimi collettivi degli accertamenti e sopralluoghi effettuati dal medico competente, inclusi eventuali commenti.

L'azienda assumerà a proprio carico l'onere delle indagini concordate con le R.S.U.

Agli incontri con l'azienda potranno partecipare, con i membri della R.S.U. come sopra individuati, lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione.

I medici ed i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.

Qualora le suindicate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tali da imporre la fermata totale o parziale degli stessi, l'azienda provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento e, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la R.S.U. soluzioni alternative.

Per i lavoratori addetti ad attività che comportino l'utilizzo di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali, si rinvia agli obblighi di cui all'art. 55, D.Lgs. n. 626/1994 come modificato dall'art. 21, legge 29 gennaio 2000, n. 422.

Su loro richiesta le aziende porteranno a conoscenza delle R.S.U. i seguenti elementi sui quali le stesse potranno offrire il loro contributo di proposte:

- a) i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- b) informazioni sulle attività formative della R.L.S./CA realizzate e sulle conseguenti azioni di aggiornamento;
- c) informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neo assunti, realizzate con riferimento alle linee-guida predisposte a livello nazionale anche in collegamento con l'Organismo bilaterale interconfederale;
- d) informazioni attinenti agli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale;
- e) per gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo o da nuove tecnologie utilizzate, in via preventiva, informazione sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale;
- f) informazioni tramite le schede di sicurezza definite a livello comunitario e nazionale che tengano anche conto di esperienze già realizzate, sulle caratteristiche tossicologiche delle sostanze impiegate nel ciclo produttivo note sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale;

g) l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 2 della legge n. 833/1978, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali;

h) informazioni in merito agli elementi conoscitivi eventualmente forniti alle amministrazioni pubbliche relative alle normative e direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale di rischio di incidente rilevante (D.Lgs. n. 334 del 17 agosto 1999) e successive modifiche ed integrazioni), di valutazione di impatto ambientale (D.P.C.M. n. 377 del 10 agosto 1988 e successive modifiche e integrazioni), di trattamento e smaltimento dei rifiuti e di emissioni, in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo (D.Lgs. n. 59 del 18 febbraio 2005, relativo alla prevenzione e riduzione integrale dell'inquinamento);

i) informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;

j) informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;

k) informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;

l) informazioni sui casi di infortunio sul lavoro e di malattie professionali.

Laddove condizioni oggettive lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con la R.L.S./R.S.U. la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continua o volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

A livello regionale e di area integrata, le Associazioni imprenditoriali, nel quadro dei previsti incontri informativi annuali, forniranno alle O.S.L. le previsioni degli investimenti relativi ai miglioramenti ambientali-ecologici.

In caso di affidamento a terzi di attività del ciclo produttivo le aziende forniranno alle aziende terziste informazioni attinenti agli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale.

Vengono istituiti:

1) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

2) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda ed a disposizione del medico competente incaricato alla sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione della R.L.S./R.S.U. e dei lavoratori;

3) la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del responsabile del Servizio prevenzione e protezione e messa a disposizione della Commissione ambiente e della R.S.U. Il Servizio prevenzione e protezione inoltre porterà a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante esposizione in bacheca, gli indici di frequenza e gravità;

4) la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato alla sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, nonché i dati relativi alle malattie professionali. Le visite mediche, gli accertamenti sanitari e gli esami di laboratorio avranno luogo ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994.

In relazione alla tipologia delle lavorazioni ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di rischio, fermo restando il rispetto delle norme di legge sul trattamento dei dati personali di cui al D.Lgs. n. 196/2003, può essere implementata sia per il personale femminile che per quello maschile con la previsione dei dati relativi alle possibili patologie riguardanti la sfera riproduttiva.

All'atto della risoluzione del rapporto la cartella sanitaria sarà consegnata al lavoratore;

5) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 334 del 17 agosto 1999 e successive modifiche ed integrazioni.

La scheda dovrà contenere i seguenti dati:

- fasi più significative del processo produttivo;
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
- mezzi di prevenzione e loro ubicazione;
- mezzi di protezione individuali e collettivi e loro ubicazione;
- interventi sull'impianto in caso di emergenza;
- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

In sede di stipula del contratto di appalto i datori di lavoro delle imprese appaltatrici dovranno essere impegnati ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà.

Le R.S.U./R.L.S. sono tenute alla riservatezza circa i dati comunicati dalle aziende.

In applicazione delle disposizioni di cui alla precedente lett. f) le schede di sicurezza verranno distribuite e commentate dall'UNIC alle imprese, che le mettono a disposizione delle R.S.U./R.L.S (cfr. in proposito D.Lgs. n. 65 del 14 marzo 2003 e successive modifiche ed integrazioni).

Le disposizioni contrattuali contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o altre norme comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento al Servizio sanitario nazionale. I dati biostatistici ed ambientali saranno a disposizione del Servizio sanitario nazionale e degli enti di diritto pubblico preposti nell'ambito delle regioni alla tutela della salute dei lavoratori.

A livello nazionale le parti si incontreranno per:

- esaminare la necessità di eventuali integrazioni delle tabelle dell'ACGIH a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti dall'American Conference. Le eventuali integrazioni andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzata da enti scientifici nazionali ed internazionali;
- a fronte di diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse nei luoghi di lavoro, esaminare la possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni;
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle Commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla legge di riforma sanitaria, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato scientifico centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti della CE, Commissione cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA, Stazione sperimentale pelli);
- individuare consensualmente linee di indirizzo che servano di orientamento per quanti sono istituzionalmente chiamati ad operare su materie riguardanti le problematiche ambientali di interesse per il settore conciario.

Le parti si danno atto che quanto previsto dal presente articolo attua le disposizioni di legge in materia di ambiente e sicurezza.

L'azienda può predisporre un "report" ambientale annuale, basato su:

- 1) descrizione dei sistemi gestionali ambientali;
- 2) programmi ed obiettivi collegati di miglioramento dell'impatto ambientale interno ed esterno;
- 3) dinamica degli indicatori di prestazione ambientale (consumo di risorse, produzione di fanghi, rifiuti di processo, emissioni in aria ed acqua).

Il "report" ambientale, verificato da Organismo di certificazione conciario, viene esaminato dalle R.S.U., quando utilizzato quale premio ad obiettivo ai sensi dell'art. 16, vigente CCNL

#### Dichiarazione delle parti stipulanti

A seguito della verifica compiuta, che ha evidenziato il progressivo miglioramento delle condizioni ambientali, ed alla luce della normativa intervenuta in materia (D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, ecc.), le parti concordano che dal 1o ottobre 2003 le

condizioni per l'applicazione dell'accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, istituito negli anni '50, di cui all'art. 42, CCNL 23 settembre 1999, sono da considerarsi superate; tuttavia la speciale indennità riconosciuta ai lavoratori interessati alle disposizioni del suddetto accordo (€ 0,14 per il 1o gruppo, € 0,08 per il 2o gruppo ed € 0,06 per il 3o gruppo, per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni), nel valore medio corrisposto negli ultimi 12 mesi, verrà consolidata e corrisposta sotto la voce distinta "Indennità ex lavorazione particolare" e non sarà assorbibile, fatte salve clausole e prassi aziendali di miglior favore.

#### Art. 43 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli Organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, i quali da parte loro dovranno attenersi strettamente alle misure in proposito stabilite.

Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto e/o posto di lavoro, tenendo conto ove necessario della nazionalità dei lavoratori;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e alle relative modificazioni.

L'azienda inoltre:

1) è tenuta a dotare i lavoratori di mezzi protettivi di uso personale, come zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., tali mezzi, forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

2) deve richiedere all'impresa appaltatrice che i suoi lavoratori siano informati di tutte le norme in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente.

Le imprese appaltatrici si impegnano ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua

salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia, onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

## Parte VI - NORME SPECIFICHE E DISCIPLINARI

### Art. 44 - Formazione

#### Premessa

Le parti sono concordi nel ritenere lo strumento della formazione molto importante ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, anche in relazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di formazione professionale.

Esse riconoscono a tutti i livelli:

- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze, nonché allo sviluppo della cultura di impresa;
- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro.

Con tali finalità esse si rendono disponibili con iniziative coerenti a realizzare una politica di formazione professionale, con il coinvolgimento degli enti locali ed il ricorso agli strumenti finanziari nazionali, regionali e comunitari, ed a favorire interventi qualificati dal criterio dell'alternanza tra formazione teorica e partecipazione diretta al processo produttivo.

Gli obiettivi principali sono:

- mettere i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizione di rispondere in maniera più efficace alle esigenze poste dalla innovazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese;
- formare capacità professionali per pluralità di mansioni;
- soddisfare le necessità di aggiornamento dei lavoratori;
- facilitare il loro inserimento dopo eventuali periodi di assenza per maternità e assistenza di familiari a carico.

Le parti, alla luce delle indicate esigenze, hanno previsto l'inserimento della formazione tra i temi dell'informazione, ai vari livelli. L'esame di queste problematiche ai livelli previsti consentirà alle rappresentanze dei lavoratori di esprimere le proprie valutazioni in ordine ai destinatari della formazione, al contenuto dei programmi ed

alle eventuali necessità di adattamento delle modalità della prestazione per meglio rispondere alle esigenze formative.

Il diritto allo studio e la formazione sono strumenti di valorizzazione delle risorse umane del settore, di sviluppo della cultura di impresa conciararia, di miglioramento della competitività.

In coerenza con la strategia della "Sezione formazione" dell'Osservatorio nazionale e delle sue eventuali articolazioni territoriali, l'azienda attua gli indirizzi di formazione professionale, occasionale o continua dei propri lavoratori, per rispondere più efficacemente alle esigenze dell'innovazione, della qualità e del mercato. Nei casi previsti può richiedere, congiuntamente alla Organizzazione sindacale competente, gli incentivi e i finanziamenti pubblici, appositamente stanziati. Segnala inoltre all'Associazione territoriale e/o nazionale le principali problematiche ed esigenze.

A) Fatte salve le leggi e le norme contrattuali specifiche, inclusi i trattamenti di miglior favore, i lavoratori studenti, previa esibizione delle certificazioni o documentazioni occorrenti, iscritti e frequentanti corsi regolari in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, di istruzione primaria, secondaria, universitaria e professionale, anche a livello europeo, hanno diritto a turni di lavoro che ne agevolino frequenza e preparazione e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali, ed in particolare a:

1) un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto se universitario e 4 in occasione della laurea, con la possibilità di usufruire aggiuntivamente ed annualmente di 20 giornate di permesso non retribuito;

2) tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma, se studente degli altri tipi di scuola.

Al di fuori del periodo di prova, hanno inoltre diritto a 120 ore di permesso di cui 40 retribuite per la frequenza, a condizione che tale facoltà venga esercitata da un numero massimo di dipendenti pari al 2,5% del totale e che la loro programmazione, trimestrale salvo eccezioni, sia compatibile con le caratteristiche produttive ed organizzative dell'impresa.

B) I lavoratori che intendono frequentare altri corsi di studio, scelti direttamente o proposti dall'azienda, presso istituti pubblici, riconosciuti o parificati, anche per migliorare ed ampliare la propria preparazione professionale in relazione all'attività conciararia, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", nei limiti del monte ore globale triennale, ottenuto moltiplicando per 150 il numero pari a un decimo del totale dipendenti occupati nell'unità produttiva, fatti salvi i conguagli in relazione alle variazioni occupazionali. Il limite massimo dei lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per frequentare i suddetti corsi di studio è pari al 3% della forza occupata nel turno lavorativo cui appartiene il richiedente. L'interessato dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale, che preciserà termini e modalità per usufruirne. Prima che l'azienda decida, eventuali divergenze saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

C) L'azienda può predisporre un piano formativo annuale, che può divenire premio ad obiettivo ai sensi dell'art. 16, vigente CCNL, a condizione che sia esaminato dalla R.S.U., coinvolga almeno il 10% dei dipendenti, comprenda la loro partecipazione attiva attraverso ore extra-lavorative, preveda i seguenti contenuti:

- 1) fabbisogno;
- 2) piano di formazione (interventi, contenuti, metodologia didattica, tempi);
- 3) modalità di realizzazione e registrazione dei risultati;
- 4) verifica e certificazione delle competenze acquisite.

I trattamenti di cui ai parr. A), B) e C), ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

#### Art. 45 - Abiti da lavoro

A tutti i lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 5 le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di richiedere la restituzione dell'abito usato.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza o dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui al comma precedente i seguenti operai:

- addetti ai bottali di concia al cromo ed al vegetale;
- addetti ai bottali di tintura al cromo;
- addetti all'estrazione delle pelli dai calcinai;
- addetti all'allattamento a mano delle pelli al solfuro;
- addetti alla salatura delle pelli grezze;
- addetti alla tintura a spazzola delle pelli da pellicceria;
- addetti alle lavorazioni che comunque comportino un equivalente deterioramento del vestiario.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero dei ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori, che esplicano continuativamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od in esposizione alle intemperie, dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso ed il rinnovo degli abiti e degli indumenti speciali da lavoro saranno oggetto di accordo, a livello aziendale.

Per quanto si riferisce al presente articolo restano comunque ferme le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio od ai lavoratori di cui al gruppo 2 dell'art. 5 verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o camice, ecc.).

#### [Art. 46 - Lavoro delle donne e dei minori](#)

Per il lavoro delle donne e dei minori si richiamano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Ai minori ed alle donne di qualsiasi età, che devono osservare un orario di lavoro superiore a sei ma non superiore a otto ore, sarà concesso un riposo intermedio di almeno mezz'ora in caso di lavoro in turni e di un'ora in caso di lavoro non effettuato in turni ed in ogni caso di un'ora quando l'orario di lavoro superi le otto ore.

#### [Art. 47 - Lavoratori immigrati](#)

Le aziende, anche su segnalazione delle R.S.U., valuteranno eventuali richieste avanzate dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, provenienti da Paesi extracontinentali, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

Le richieste potranno riguardare:

- corsi di formazione, con particolare riferimento alla lingua italiana;
- problematiche connesse al ricongiungimento familiare.

## Art. 48 - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica secondo le procedure di cui al presente articolo, escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Sono escluse le seguenti:

- le controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi per le quali si applicano le procedure previste dai particolari accordi interconfederali in vigore, nonché da leggi;
- le procedure previste dagli artt. 14 e 15 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni interne.

### 1) Controversie individuali e plurime

Il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro e ritenga di ricorrere contro un provvedimento aziendale presenterà reclamo verbale al superiore diretto. Quest'ultimo entro una settimana comunicherà verbalmente al reclamante l'accettazione o il rigetto del reclamo stesso.

In caso di mancata risposta entro il termine previsto, ovvero nel caso in cui il reclamo venga respinto, il lavoratore può riproporre entro dieci giorni il reclamo tramite la R.S.U. dinanzi alla Direzione aziendale. Il reclamo deve essere esaminato e discusso entro dieci giorni dalla presentazione.

Qualora problemi relativi all'applicazione delle norme contrattuali in vigore riguardino più lavoratori o comunque coinvolgano un interesse collettivo, la predetta rappresentanza può assumere l'iniziativa di proporre la questione dinanzi alla locale Direzione aziendale, informandone contemporaneamente le Associazioni sindacali locali di categoria. La questione deve essere discussa entro venti giorni dalla richiesta. Qualora non si raggiunga un accordo tra Direzione aziendale e R.S.U., il lavoratore interessato, o la predetta rappresentanza in caso di controversia plurima, può sottoporre il suo reclamo all'esame di una o più Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, territorialmente competenti.

Questa potrà richiedere entro dieci giorni dal mancato accordo all'Organizzazione dei datori di lavoro competente per territorio un esame congiunto della controversia che dovrà essere compiuto entro dieci giorni dalla richiesta.

In caso di mancata conciliazione, la controversia potrà essere sottoposta entro dieci giorni all'esame delle Organizzazioni nazionali di categoria che la esamineranno entro i dieci giorni successivi.

## 2) Controversie per i provvedimenti disciplinari

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle norme di legge, nonché alle disposizioni dell'art. 54 del presente contratto.

### Art. 49 - Norme comportamentali

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

Devono tra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi siano rivolti e influenzino decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto nell'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza dell'organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

In particolare il lavoratore deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo aver risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano tali limiti comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile.

### Art. 50 - Inizio e fine del lavoro

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

### Art. 51 - Consegna e conservazione strumenti, macchine, utensili e materiale

L'azienda deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulle competenze di fine rapporto l'importo relativo a quanto non riconsegnato.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli strumenti, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato e di farne un uso strettamente lavorativo.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui al precedente art. 26.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve elencare per iscritto gli strumenti, le macchine, gli attrezzi, ecc. di sua proprietà, onde poterli riportare fuori dall'azienda.

### Art. 52 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che per ordine della Direzione venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidati.

Per le visite personali di controllo si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### Art. 53 - Regolamento interno

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 3, n. 3, del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni interne, deve essere esposto in modo chiaramente visibile.

### Art. 54 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di 3 ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

Le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione previsto al punto 4.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

### Art. 55 - Multe, ammonizioni scritte e sospensioni

Incorre nei provvedimenti della multa, dell'ammonizione scritta o della sospensione, il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 36 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) che contravvenga al divieto di fumare ed alle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- e) che rifiuti di sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti da norme di legge o accordi sindacali;
- f) che sia indisponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza ai sensi di legge;
- g) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno all'azienda stessa;
- h) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi, sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- i) che effettui irregolare movimento di cartellino/badge, e strumenti equiparati, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- l) che utilizzi impropriamente mezzi di lavoro aziendali o che usi non occasionalmente sistemi di comunicazione o duplicazione in modo improprio e senza autorizzazione;
- m) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione e va applicata per la mancanza di minor rilievo. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di ambito aziendale.

## Art. 56 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art. 7, legge n. 300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 55;
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi od assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

- c) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 55 sempre che l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- d) inosservanza del divieto di fumare, quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- e) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- f) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- i) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- l) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- m) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- n) insubordinazione verso i superiori;
- o) recidiva nella mancanza di cui al punto h) dell'art. 55.

## Parte VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 57 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica a cui appartiene il lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai seguenti punti a), b), c), deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

a) Lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 5:

- il licenziamento o le dimissioni del lavoratore, non in prova, attuati non ai sensi dell'art. 3, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con preavviso di 6 giorni per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni per anzianità superiori.

b) Lavoratori di cui al gruppo 2 dell'art. 5:

- il lavoratore di cui al gruppo 2 dell'art. 5 ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Cat. C 1a (ex liv. 5o)	Cat. D 2a (ex liv. 3o)
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

c) Lavoratori di cui ai gruppi Q) e 1 dell'art. 5:

- il lavoratore di cui ai gruppi Q) e 1 dell'art. 5 ha diritto ai seguenti termini di preavviso, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Cat. A, B 1a e 2a (ex liv. 8o, 7o e 6o)	Cat. C 1a (ex liv. 5o)	Altre cat. (ex altri livelli)
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

## Art. 58 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda deve corrispondere al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La sua corresponsione, considerati i tempi di comunicazione dei dati ISTAT necessari per la valutazione del t.f.r. accantonato, potrà essere effettuata successivamente alla data della loro pubblicazione.

Il trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari o comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

La retribuzione da prendere in considerazione è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale, I.P.O., E.d.r. ed eventuale indennità ex lavorazione particolare (ILP);
- scatti di anzianità ed elemento retributivo individuale (ERI);
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;
- indennità di contingenza ex legge n. 297/1982 (sino al 31 agosto 1999);
- ex premio di produzione;
- indennità di turno (con i limiti indicati all'art. 23 CCNL);
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali;
- provvigioni, interessenze, cottimo;
- 13a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- indennità specifiche e continuative di alloggio, di mensa;
- indennità di funzione (quadri).

Le parti stabiliscono che è ammessa la concessione di una seconda anticipazione del t.f.r., nel corso del rapporto di lavoro, per una delle causali previste dalla normativa vigente, comunque diversa dalla prima, sempre nei limiti e nelle percentuali stabilite dalla legge n. 297/1982.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dal Titolo VI (Previdenza integrativa).

#### [Art. 59 - Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro](#)

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso in cui l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatoria la scheda anagrafica e professionale (ex libretto di lavoro), un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

#### Art. 60 - Indennità in caso di morte

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto, previsti dal presente contratto, saranno liquidate a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli, e se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

Gli aventi diritto dovranno fornire la dovuta documentazione legale per ottenere la liquidazione di quanto spettante.

#### Art. 61 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Nelle occasioni suddette al lavoratore che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà applicato il trattamento di liquidazione previsto dal presente contratto; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto di lavoro assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nonché il diritto ad altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

#### Parte VIII - DIRITTI SINDACALI

## Art. 62 - R.S.U. - Rappresentanza sindacale unitaria

Nelle singole unità produttive con almeno 15 dipendenti, la R.S.U. (Rappresentanza sindacale unitaria) svolge la rappresentanza sindacale dei lavoratori, nonché i compiti di tutela e la funzione di agente contrattuale per le materie proprie del livello aziendale.

Nella R.S.U., composta soltanto da lavoratori in forza alle unità produttive, si identificano unitariamente le Rappresentanze sindacali aziendali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL, assumono l'iniziativa per la costituzione delle R.S.U., ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Analoga iniziativa, se formalmente aderenti al medesimo, può essere assunta da altre Associazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, ovvero dalle restanti Associazioni previste al punto 4, Parte seconda, del richiamato accordo.

La R.S.U. è composta per due terzi dagli eletti nelle liste, presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al comma precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, i cui esponenti sono individuati mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Le liste vanno formulate con un'adeguata rappresentatività delle categorie e generi di lavoratori (operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 cod. civ.).

Fermo quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23 luglio 1993 al titolo "Rappresentanze sindacali", punto B) (parità dei costi per le aziende) e salvo preesistenti clausole più favorevoli, il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 1) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano da 15 fino a 70 dipendenti;
- 2) 4 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano da 71 fino a 150 dipendenti;
- 3) 5 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano da 151 fino a 230 dipendenti;
- 4) 7 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano da 231 fino a 400 dipendenti;
- 5) 1 ulteriore componente, ogni gruppo di 150 dipendenti eccedenti i 400, in aggiunta a quelli del precedente punto 4.

Essi restano in carica 3 anni ed i loro nominativi vengono comunicati per iscritto alla Direzione aziendale tramite l'Associazione imprenditoriale competente.

I componenti R.S.U. subentrano ai dirigenti R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, agibilità sindacali di cui alla legge n. 300/1970 nonché delle tutele, già spettanti per le disposizioni di cui agli artt. 18 e 22, della stessa legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, già previste da accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti delle R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle competenti sedi negoziali si dovrà procedere, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione delle regolamentazioni, anche in ordine alla quota da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzione in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni sindacali, con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Per i rapporti con la Direzione aziendale la R.S.U. potrà farsi assistere dai lavoratori dei reparti interessati, in relazione alle materie in discussione.

Per l'espletamento dei propri compiti, ivi compresi quelli ad essa demandati dall'art. 42 (Ambiente di lavoro) quali componenti la Commissione ambiente, la R.S.U. dispone di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a:

- due ore per ogni dipendente in forza all'unità produttiva per le aziende che occupano da 15 fino a 70 dipendenti;
- due ore e 15 minuti per ogni dipendente in forza all'unità produttiva per le aziende che occupano da 71 fino a 150 dipendenti;
- due ore e mezza per ogni dipendente in forza all'unità produttiva per le aziende che occupano oltre 150 dipendenti.

Vengono così assorbiti quelli spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23 della legge n. 300/1970, nonché quelli a suo tempo concessi per consuetudine ai componenti le Commissioni interne.

Del monte ore di cui sopra potranno essere beneficiari i lavoratori non facenti parte delle R.S.U. ma chiamati ad affiancarla nell'esercizio dei compiti di cui al comma 13.

I permessi devono essere richiesti, di norma per iscritto e con preavviso di 24 ore, dagli Organi competenti delle R.S.U. ed eventualmente dai Sindacati provinciali, alle Direzioni aziendali, indicando il nominativo dei beneficiari. Il loro godimento deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento produttivo.

Nel rispetto della legge n. 300/1970 e dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della R.S.U., permessi per i suoi componenti, diritto all'informazione, ecc.).

Le elezioni saranno svolte secondo le modalità indicate dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in funzione delle esigenze di lavoro. Saranno infatti presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per luogo e calendario; mentre

l'azienda metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto (tutti i dipendenti non in prova in forza alla data delle elezioni).

#### Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/1985 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le aziende prendono atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiarano che nelle R.S.U. costituite ai sensi del presente articolo si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

#### Chiarimento a verbale

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. saranno considerate al momento della relativa elezione.

#### Dichiarazione a verbale

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

#### [Art. 63 - Commissioni interne e delegato d'impresa](#)

Per i compiti delle Commissioni interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Per le imprese da 5 a 14 dipendenti sono confermate le norme previste dall'accordo interconfederale 18 aprile 1966 inerente il delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela, in quanto per le aziende di maggiori dimensioni si applica l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in materia di R.S.U.

#### [Art. 64 - Assemblee](#)

Nelle aziende sopra i 15 dipendenti (\*) potranno essere promosse, congiuntamente o singolarmente dalle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto,

assemblee per tutto il personale per la trattazione dei problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda in fabbrica o nelle immediate vicinanze, ma comunque fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee saranno svolte in modo tale da consentire la partecipazione di tutti i lavoratori, garantendo l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

Normalmente le assemblee saranno tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni fino a due per ogni Organizzazione firmataria del contratto.

Le Organizzazioni che intendono convocare l'assemblea dovranno far pervenire alla Organizzazione competente dei datori di lavoro e, per conoscenza, alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni competenti dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori indicheranno all'azienda, prima dell'assemblea, i nominativi dei dirigenti sindacali esterni eventualmente partecipanti.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato per ciascun anno a 10 ore nelle unità produttive con più di 15 dipendenti e ad 8 ore in quelle fino ai 15.

Nei comprensori di cui alla prima parte del CCNL potranno svolgersi 2 assemblee interaziendali per anno, in sedi che verranno di volta in volta definite, con la proporzionale riduzione del numero delle assemblee retribuite.

Le assemblee sono compensate con la retribuzione ordinaria, che ciascun lavoratore avrebbe percepito, se avesse prestato l'attività lavorativa secondo l'orario normale di lavoro.

Il numero massimo di assemblee nell'anno è fissato in 8.

(\*) Cfr. comma 11.

Ai lavoratori membri di Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali ad esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giornate all'anno per ciascun lavoratore.

Il permesso deve venire espressamente richiesto dalle Organizzazioni dei lavoratori interessate con lettera indirizzata all'Associazione competente dei datori di lavoro e per conoscenza all'azienda.

L'appartenenza agli Organi di cui al 1o comma e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni competenti dei datori di lavoro, che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

#### Art. 66 - Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali

##### a) Cariche sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti degli istituti contrattuali fino ad un massimo di tre anni.

Nei casi di aspettativa sindacale si fa luogo alla rivalutazione del trattamento di fine rapporto maturato al momento del distacco.

##### b) Cariche pubbliche

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino ad un massimo di due anni.

#### Art. 67 - Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto ed alle Rappresentanze sindacali dei lavoratori di far affiggere in un apposito albo e/o schermi elettronici comunicazioni firmate da un responsabile dei medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

#### Art. 68 - Versamento dei contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali l'azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega.

All'azienda verrà consegnata delega individuale, da intendersi con validità annuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore. Essa si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta dell'interessato, da comunicare almeno 30 giorni prima della scadenza, che sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché della percentuale, pari all'1%, sul minimo tabellare e sull'IPO in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e di versamento non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza, mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

#### Parte IX - NORME GENERALI

#### Art. 69 - Condizioni di miglior favore

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

#### Art. 70 - Piccole aziende

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di 8 lavoratori, si conviene che attraverso accordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni sindacali provinciali si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

## Art. 71 - Decorrenza e durata

Fatte salve specifiche decorrenze espressamente previste, il presente CCNL decorre dal 17 novembre 2006 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 31 ottobre 2008 e per la parte normativa sino al 31 ottobre 2010.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno cinque mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo la parte che ha ricevuto le richieste di modifica del contratto dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalle richieste medesime.

## Art. 72 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in forza una copia del presente contratto di lavoro.

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

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

## Parte X - INTESE GENERALI DELLE PARTI STIPULANTI

### 1) Relazioni sindacali

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità le parti assumono l'impegno, anche in relazione all'accordo 22 gennaio 1983, di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U. In particolare, se la controversia ha come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge e dei diritti di informazione di cui alla Parte I del CCNL, l'esame avverrà, a richiesta di una delle parti aziendali, con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Nella impostazione dell'organizzazione del lavoro e nella proclamazione ed effettuazione delle azioni di conflitto sindacale, le parti debbono tenere conto della deteriorabilità del pellame.

### 2) Utilizzazione degli impianti

Si riconosce che è comune interesse delle parti, per un armonico sviluppo del settore nel più ampio contesto dell'economia nazionale, valorizzare la prestazione lavorativa e le risorse tecnologiche ai fini della piena utilizzazione degli impianti e della efficienza produttiva.

### 3) Interpretazione

Le controversie individuali e collettive aventi per oggetto l'applicazione delle norme disciplinate dal presente CCNL devono essere sottoposte, ai vari livelli, all'interpretazione delle parti stipulanti, impegnate per una tempestiva risposta, prima di ogni eventuale ricorso all'autorità giudiziaria.

### 4) Assistenza sanitaria integrativa

Nel quadro del riordino della disciplina in materia sanitaria, riconfermando la necessità di migliorare e consolidare il sistema pubblico, le parti convengono che al fine di garantire una migliore assistenza, potranno essere costituite attraverso contrattazione collettiva, anche aziendale, forme integrative di assistenza sanitaria.

Allo scopo le parti, nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio nazionale, sulla base dell'evoluzione legislativa intervenuta nell'anno, individueranno condizioni e presupposti per la realizzazione di iniziative coerenti con le disponibilità sopra indicate.

### Trattamenti contrattuali mensili

1o settembre 2003-31 ottobre 2006

Categ. e p.o.	Ex liv.	Dal 1o settembre 2003			Dal 1o aprile 2004		
		Minimo	IPO	Totale	Minimo	IPO	Totale
F	1o	1.044,77	-	1.044,77	1.064,77	-	1.064,77
E 3a	1o bis	1.094,56	-	1.094,56	1.115,96	-	1.115,96
E 2a	2o	1.094,56	50,29	1.144,85	1.115,96	51,29	1.167,25
E 1a	2o	1.094,56	62,04	1.156,60	1.115,96	65,04	1.181,00
D 2a	3o	1.204,99	-	1.204,99	1.230,99	-	1.230,99
D 1a	4o	1.204,99	59,52	1.264,51	1.230,99	61,52	1.292,51
C 2a	4o	1.268,51	-	1.268,51	1.298,51	-	1.298,51
C 1a	5o	1.268,51	48,16	1.316,67	1.298,51	50,16	1.348,67
B 2a	6o	1.399,43	-	1.399,43	1.433,43	-	1.433,43
B 1a	7o	1.399,43	92,70	1.492,13	1.433,43	96,70	1.530,13
A	8o	1.586,37	-	1.586,37	1.628,37	-	1.628,37

Categ. e p.o.	Ex liv.	Dal 1o marzo 2006			Dal 1o luglio 2006		
		Minimo	IPO	Totale	Minimo	IPO	Totale

F	1o	1.105,77	-	1.105,77	1.122,77	-	1.122,77
E 3a	1o	1.158,96	-	1.158,96	1.177,96	-	1.177,96
	bis						
E 2a	2o	1.158,96	53,29	1.212,25	1.177,96	54,29	1.232,25
E 1a	2o	1.158,96	71,04	1.230,00	1.177,96	73,04	1.251,00
D 2a	3o	1.283,99	-	1.283,99	1.305,99	-	1.305,99
D 1a	4o	1.283,99	65,52	1.349,51	1.305,99	67,52	1.373,51
C 2a	4o	1.359,51	-	1.359,51	1.385,51	-	1.385,51
C 1a	5o	1.359,51	53,16	1.412,67	1.385,51	55,16	1.440,67
B 2a	6o	1.502,43	-	1.502,43	1.531,43	-	1.531,43
B 1a	7o	1.502,43	104,7	1.607,13	1.531,43	108,70	1.640,13
A	8o	1.713,37	-	1.713,37	1.749,37	-	1.749,37

### Cronologia dei cc.cc.nn.l. conca

Anno	Mese	Giorno
1941	Febbraio	23
1947	Maggio	10
1947	Settembre	16
1949	Giugno	9
1955	Marzo	15
1959	Marzo	12
1962	Aprile	20
1965	Giugno	22
1968	Marzo	7
1971	Marzo	2
1974	Febbraio	14
1976	Luglio	1
1979	Luglio	1
1983	Marzo	31
1987	Febbraio	14
1990	Novembre	29
1994	Novembre	22
1999	Settembre	23
2003	Settembre	17
2006	Ottobre	26

### ALLEGATI

Allegato 1 - D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

(Omissis)

Allegato 2 - D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

(Omissis)

Allegato 3 - Legge 20 maggio 1970, n. 300

(Omissis)

Allegato 4 - Legge 15 luglio 1966, n. 604

(Omissis)

Allegato 5 - Legge 11 maggio 1990, n. 108

(Omissis)

Allegato 6 - Codice conciaro di condotta

L'UNIC Unione nazionale industria conciaria al fine di:

- combattere lo sfruttamento del lavoro minorile e forzato;
- tutelare il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- garantire la qualità dei prodotti;
- elevare l'immagine della pelle nel mondo degli affari, della politica e dell'opinione pubblica;
- rendere la collaborazione più compatta e la concorrenza più trasparente;
- valorizzare il ruolo del settore;

promuove il seguente codice volontario di condotta tra le aziende associate e fornisce assistenza per la gestione dell'iniziativa da parte dei sottoscrittori:

## Codice conciarario di condotta

### Etica

#### Divieto del lavoro infantile (Conv. OIL 138)

La conceria operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio controllo rifiuta beni e servizi in violazione delle Convenzioni OIL contro il lavoro in forma di schiavitù, in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o moralità, secondo le normative e gli usi locali, dei soggetti di età inferiore ai 15 anni, fatte salve le legislazioni locali.

#### Divieto di lavoro forzato (Conv. OIL 29 e 105) e non discriminazione nell'occupazione (Conv. OIL 111)

La conceria si attiva per assicurare che i principi dell'OIL sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio di ogni forma di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale siano rispettati.

#### Libertà di associazione e diritto di negoziazione (Conv. OIL 87 e 98)

La conceria rispetta le legislazioni locali in materia di diritti dei lavoratori per la costituzione di Organizzazioni sindacali e per la partecipazione alla contrattazione collettiva.

### Professionalità

Deposita i bilanci di gestione e una relazione ambientale sulla propria attività presso apposito studio notarile.

Pratica il fair play nei rapporti contrattuali, nell'assunzione del personale, nella competizione di mercato.

Ha una polizza assicurativa RC per le attività produttive svolte.

Presta fedeltà verso l'associazione nazionale.

Partecipa lealmente alle attività comuni di promotion, fiere, ricerca, lobby.

### Ambiente e sicurezza sul lavoro

Attua le leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sull'ambiente, con il bando delle sostanze e delle tecniche a rischio accertato.

#### Qualità

Fa certificare una o più funzioni aziendali e riscuote generale stima per la sua organizzazione o per i suoi articoli. Rispetta le norme tecniche degli enti normatori nazionali ed internazionali e collabora alla loro predisposizione.

#### Controlli

È previsto un controllo periodico a mezzo di visite di sorveglianza programmate, per verificare il mantenimento della conformità ai requisiti sopra descritti e l'eliminazione di eventuali non conformità precedentemente segnalate.

#### Collegio dei probiviri

Si costituisce un Organo formato da persone scelte in ragione di specifiche professionalità e di peculiari qualità di integrità morale, a cui è istituzionalmente demandato il compito di svolgere la funzione arbitrale con l'esame delle controversie intercorrenti nell'applicazione del presente codice. Tali arbitri decidono in via rituale, regolando lo svolgimento del procedimento nel modo più opportuno. Le parti si impegnano a dare pronta e puntuale esecuzione alla decisione degli arbitri.

#### Pubblicità

Le concerie aderenti al codice sono catalogate in apposito sito Internet con istituzione di database e vengono pubblicizzate sul mercato con modalità di adeguato livello e comunque preventivamente concordate.

#### Riservatezza

Tutte le informazioni derivanti dall'applicazione del presente codice sono trattate in modo riservato e nel rispetto delle disposizioni di legge in materia e sulla privacy.

### **IPOTESI DI ACCORDO DEL 05/04/2017**

CONCERIE - INDUSTRIA

Ipotesi di accordo 05/04/2017  
per gli addetti delle aziende conciarie

**Decorrenza: 01/11/2016**

**Scadenza: 31/10/2019**

## Verbale di stipula

In data 5 aprile 2017, a Milano

Tra

L'UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA

e

- FILCTEM-CGIL
- FEMCA-CISL
- UILTEC- UIL

è stata stipulata la presente Ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle aziende conciarie.

## PARTE NORMATIVA

### Capitolo I - Titolo I - Relazioni Industriali

- Aggiungere alla fine del 3o comma il seguente articolato:

"Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa le Parti intendono potenziare il ruolo dell'Osservatorio Nazionale/Distrettuali prevedendo:

- la calendarizzazione almeno semestrale degli incontri dell'Osservatorio Nazionale e la calendarizzazione almeno semestrale delle sezioni specifiche in esso contenute;
- l'inserimento all'interno dell'Osservatorio di una sezione specifica sull'organizzazione del lavoro, degli orari e della loro articolazione, attraverso un apposito monitoraggio da effettuarsi almeno semestralmente;

- l'inserimento, nella specifica sezione sui Gruppi Industriali (Paragrafo D), dei temi della filiera e della sua mappatura, da effettuarsi almeno due volte all'anno;
- l'estensione, all'interno dell'Osservatorio Nazionale, di piani formativi (Paragrafo A - Sezione 2) con carattere di continuità, anche attraverso l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa e rivolti non solo alla singola azienda ma anche su progetti che coinvolgano più aziende o di distretto;
- l'introduzione della Banca dati infortuni e malattie professionali e avvio di un confronto per la predisposizione di un Sistema di Gestione salute, sicurezza e ambiente.

Il CCNL doterà il settore di strumenti (Paragrafo 4 - Sezione 4) che affrontino il tema della legalità al fine di salvaguardare le buone pratiche, il rispetto delle normative di legge e dei rapporti tra committente/appaltatore, committente/terzista e della filiera produttiva in generale. Le parti ritengono fondamentale contrastare i fenomeni di concorrenza sleale praticati con il mancato rispetto delle norme ambientali e della sicurezza, de'utilizzo del lavoro non regolare e/o eticamente non corretto, che portano il settore ad un dumping interno, attraverso:

- l'individuazione di azioni positive congiunte per la diffusione del Codice Etico;
- l'introduzione di Linee Guida sulla Responsabilità Sociale d'Impresa
- l'accordo sulla legalità

## Titolo VI - Previdenza integrativa

- Il presente articolo sostituisce quanto già previsto in materia:

Le Parti firmatarie del presente contratto intendono dare avvio alla Previdenza integrativa attraverso la confluenza in un fondo di previdenza complementare già esistente di natura contrattuale che sarà individuato dalle Parti entro il 30 giugno 2017.

A tal fine concordano che:

1. la scelta di aderirvi sarà attiva con decorrenza dal 1o settembre 2017;
2. i contributi al fondo, nel caso in cui il singolo lavoratore voglia aderire, sono stati stabiliti come segue:
  - contributo lavoratore: 1,50%
  - contributo azienda: 1,50%,

- contributo assicurativo: contributo aggiuntivo pari allo 0,20% dell'Ern per finanziare la polizza assicurativa in caso di decesso o invalidità.

- quota T.f.r.: per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 il 100% della quota di T.f.r. maturata nell'anno, per tutti gli altri lavoratori il 33% della quota di T.f.r. maturata nell'anno.

Per il singolo lavoratore aderente è prevista la facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti.

I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del T.f.r. come sopra definiti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.

## Titolo VII - Assistenza sanitaria

- Il presente articolo sostituisce quanto già previsto in materia:

Verrà istituita nell'arco della vigenza contrattuale una commissione specifica che renda praticabile l'avvio di un Fondo sanitario.

## Capitolo II

### Parte I - Costituzione del rapporto di lavoro

#### Art. 2 - Punto A - Contratti a termine

- Il punto A) Contratti a termine dell'art. 2 viene modificato come segue:

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

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Su richiesta l'azienda informerà annualmente la RSU e/o le OO.SS. sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti a tempo determinato. A loro volta la RSU e/o le OO.SS. comunicheranno i dati all'Osservatorio Nazionale.

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

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

Fatti salvi i casi comunque esenti da limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 23, comma 1, dei D.Lgs. 81/2015, non possono essere stipulati da ciascun datore di lavoro contratti a tempo determinato in misura superiore al 25% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

È comunque consentita la stipula di 2 contratti a termine.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett a) del D.Lgs. 81/2015, sono inoltre esenti dal citato limite quantitativo i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, riferite 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, o al lancio di un nuovo marchio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal TU. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015. In base all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita/promozione in showroom/fiere.

Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

- nell'ipotesi in cui il primo e/o il secondo contratto a termine siano stipulati per ragioni sostitutive;

- nei casi di avvio di nuove attività, come sopra definite, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- assunzione di soggetti percettori di ammortizzatori sociali di qualunque natura, nell'ambito della durata degli stessi;
- assunzione di soggetti iscritti nelle liste di cui alla Legge n. 68/1999;
- assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- in ogni altro caso individuato dai contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

È sufficiente che i requisiti di cui sopra sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

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

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

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

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui all'art. 3 è ridotta della metà.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione l'art. 57 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 25 del D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di due o più contratti a termine nella stessa azienda, si applica quanto previsto dal medesimo articolo ai successivi commi 2, 3 e 4. Il lavoratore ha infatti diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato per le medesime attività svolte, purché eserciti per iscritto la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del suo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Il lavoratore al momento dell'assunzione sarà portato a conoscenza di quanto sopra riportato.

## Art. 4 - Disciplina dell'apprendistato

- L'articolo viene così modificato:

Le parti sociali, in conformità ed attuazione rispetto a quanto disposto dalla normativa e dagli accordi interconfederali vigenti convengono di ampliare l'apprendistato a tutte le tipologie legislativamente previste e di seguito normate.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti leggi e dalle disposizioni del presente contratto.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si applica la relativa normativa legislativa vigente e gli accordi interconfederali.

- a) Apprendistato per qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore.

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante è riservato agli adolescenti e ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni che possono così essere assunti in tutti i settori di attività per assolvimento anche dell'obbligo di istruzione. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di apprendistato per qualifica e per diploma professionalizzante deve avere sempre forma scritta con indicazione del piano formativo individuale e della qualifica da conseguire a fine percorso. Deve, inoltre, prevedere un monte ore di formazione, sia esterna che interna all'azienda, nonché la registrazione della formazione su apposito libretto e l'affiancamento dell'apprendista di un tutor/referente aziendale con competenze adeguate. È vietato il cottimo ed in generale le prestazioni ad incentivo.

- b) Apprendistato professionalizzante

Il contratto può essere instaurato con i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze base, trasversali e tecnico-professionali. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n.226, del 17 ottobre 2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere anche finanziata per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 18 della legge 23 dicembre 2000, nr 388.

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Inoltre non è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante se il datore di lavoro non ha mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti ad esclusione di coloro che non hanno terminato il periodo ed al netto di 2 contratti di apprendistato non trasformati in rapporto a tempo indeterminato.

Gli apprendisti, assunti in violazione dei limiti appena detti, sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni delle categorie E2, E1, D2, D1, C2, C1, B2, B1, A con questa durata massima e suddivisione:

<b>Livelli</b>	<b>Durata Complessiva Mesi</b>	<b>1o Periodo Mesi</b>	<b>2o Periodo Mesi</b>	<b>3o Periodo Mesi</b>
E2	30	10	10	10
E1	36	12	12	12
D2	36	12	12	12
D1	36	12	12	12
C2	36	12	12	12
C1	36	12	12	12
B2	36	12	12	12
B1	36	12	12	12
A	36	12	12	12

L'inquadramento ed il trattamento economico sono:

- nel primo periodo, inquadramento a due categorie e p.o. inferiori a quella finale e corrispondente retribuzione;
- nel secondo periodo, inquadramento ad una categoria e p.o. inferiore a quella finale e corrispondente retribuzione;
- nel terzo periodo, inquadramento ad una categoria e p.o. inferiore a quella finale, mentre la retribuzione sarà pari a quella prevista per la categoria di destinazione finale.

La retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale, dall'IPO e dall'EDR.

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

L'assunzione può prevedere un periodo di prova di effettivo servizio non superiore a due mesi, e deve essere indicato nella lettera di assunzione. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti, può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Il periodo di prova è pertanto sospeso in caso di fruizione del periodo feriale e per eventi quali la malattia, l'infortunio, la malattia professionale, la maternità, i congedi parentali o altra causa involontaria di sospensione del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni.

Il periodo di prova incide sulla durata dell'apprendistato e sull'anzianità di servizio.

La durata minima del periodo di apprendistato è pari a 6 mesi mentre la durata massima è pari a 3 anni.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato applicabile sul terzo periodo della tabella 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. I periodi di apprendistato professionalizzante iniziati presso altre aziende conciarie devono essere computati per intero nella nuova azienda, sempreché riguardino le stesse mansioni e l'interruzione tra i periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini del periodo di apprendistato professionalizzante, i periodi svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione. In caso di apprendistato inferiore a 36 mesi, la durata dei 3 periodi sarà proporzionalmente riparametrata.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analoga mansione; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui

a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Agli apprendisti vengono corrisposti trattamenti assistenziali che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

Circa la comunicazione, l'attestazione, il controllo ed i termini di conservazione del posto, vale quanto disciplinato nell'art. 39 del presente CCNL.

La durata del periodo di ferie è pari a 30 giorni di calendario per età inferiore a 16 anni, mentre di 4 settimane per quelle superiori.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto prima della sua naturale scadenza se non per giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato entrambe le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso che deve terminare con la scadenza naturale del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca si applica ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il contratto deve avere forma scritta ed indicare la qualifica da conseguire, la durata del percorso e il piano formativo individuale. Quest'ultimo dovrà essere allegato al contratto, a pena di nullità e di trasformazione immediata del contratto a tempo indeterminato. I percorsi di apprendistato di alta formazione non presuppongono necessariamente una scissione fra attività lavorativa e frequenza a corsi teorici di livello secondario, universitario o simili, ma l'attività svolta in azienda potrà pienamente integrare la formazione se ciò è stabilito nel piano formativo individuale e consentito dalla Regione, dalle associazioni datoriali e sindacali territoriali nonché dagli istituti formativi sentiti sul punto.

Le regole specifiche per la disciplina di tale tipologia di apprendistato e la sua durata sono rimesse alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali sindacali e dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

## Formazione

I principi contenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione in ogni tipologia di apprendistato.

La formazione è articolata per moduli e suddivisa in argomenti sia di carattere trasversale, validi per tutti gli apprendisti, sia di contenuto specifico per gruppi di profili omogenei, così da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per il proficuo inserimento dell'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

<b>Area</b>	<b>Gruppi professionali omogenei</b>
Amministrativa	- contabilità industriale - personale/organizzazione - sistemi informatici
Commerciale	- vendite/acquisti/manifestazioni fieristiche e promotion /marketing - logistica/magazzini/spedizioni/arrivi
Tecnico/produttiva	- produzione e conduzione impianti - manutenzione - ambiente(interno e/o esterno)/sicurezza/qualità - progettazione / tecnologia prodotto - laboratorio / ricerca / sviluppo.

L'apprendista che nell'ambito di precedente rapporto abbia seguito moduli di formazione, previsti per lo stesso profilo professionale, è esentato dalla frequenza dei moduli già completati.

Nel piano formativo individuale (P.F.I.), da allegare al contratto di apprendistato, viene descritto il percorso formativo con un dettagliato programma ed una articolazione della formazione divisa per argomenti e corrispondente a numero di ore di formazione. Il P.F.I. potrà subire modifiche a seguito di variate esigenze organizzative e/o produttive, su valutazione dell'impresa, accettata da tutor e apprendista.

L'apprendista deve frequentare con regolarità, diligenza e profitto le attività formative.

La formazione, interna o esterna all'azienda, si svolge in 120 ore annue. Potranno essere ridotte a 80 qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di stuc correlato al

profilo professionale da conseguire o di idoneo attestato di qualifi equivalente, con una riduzione della durata del periodo di apprendistato sul terzo periodo di 6 mesi.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro (non meno di 80 ore medie annue), è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alle competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio o per la diversa durata prevista dall'offerta formativa pubblica, fatta salva la riduzione in corrispondenza al titolo di studio posseduto.

Le modalità e le articolazioni della formazione sono definite aziendalimente e devono rispettare i seguenti criteri:

1) La formazione di carattere trasversale, qualora l'azienda non si avvalga dell'offerta formativa pubblica, deve includere anche: nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro, diritti e doveri nel rapporto di lavoro, conoscenza dell'organizzazione interna del ciclo produttivo (le ore vanno collocate all'inizio dell'orario di lavoro).

2) La formazione professionalizzante va realizzata in alternanza con esercitazioni on the job, in affiancamento e con moduli di formazione teorica.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale sono prioritariamente oggetto di formazione interna, mentre le altre, possono essere svolte internamente solo laddove ci sia:

- presenza in azienda di risorse umane, con esperienza e titolo di studio adeguato, idonee a trasferire conoscenze;

- tutor con formazione e competenze adeguate;

- locali idonei (anche esterni all'azienda) in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali; a titolo indicativo si ritengono idonei i locali distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione e dotati di strumenti adeguati alle modalità di formazione da erogare.

La capacità formativa interna deve essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio Nazionale, sezione formazione, presso l'UNIC (nonché sue sezioni territoriali).

L'Osservatorio Nazionale predispone un facsimile di dichiarazione e comunicazione della capacità formativa interna dell'azienda. L'Osservatorio Nazionale realizza annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti e sulla formazione erogata.

Per lo svolgimento della formazione è fondamentale la presenza di un tutor ai sensi del decreto Min. del Lavoro n. 22 del 28 febbraio del 2000.

La formazione effettuata, i crediti formativi maturati e le competenze acquisite durante il percorso di apprendistato, anche se privo di conferma, vanno registrate nel libretto formativo, approvato dal D.M. 10/10/2005.

La direzione aziendale informa le RSU/OO.SS. territoriali sull'andamento dei contratti di apprendistato.

.....omissis.....

## Parte III - Trattamento economico

### Art. 16 - Contratto di 2o livello

La prima parte dell'articolo viene così modificata:

La contrattazione di secondo livello viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato, alle aziende e alle Associazioni imprenditoriali territoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) e/o Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori, le quali siano tutte aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, maggiormente rappresentative a livello nazionale. Può essere di natura aziendale o territoriale.

Ove non diversamente stabilito, i contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali), se sono stipulati in esecuzione del presente articolo dalle parti, di cui al comma 1, maggiormente rappresentative in sede locale, si applicano, finché sono in vigore, alle aziende che adottano il presente CCNL e che operano all'interno dello spazio di competenza del contratto di secondo livello (territoriale o aziendale). Salvo diverso accordo delle parti, la contrattazione collettiva aziendale prevale su quella territoriale per le medesime tematiche.

L'accordo di secondo livello ha durata triennale, salvo che le parti ne concordino diversa durata.

#### Requisiti

La contrattazione potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro 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, non è comunque possibile procedere in pejus a quanto già disciplinato dal presente CCNL. Il contenuto economico e normativo delle materie riservate alla contrattazione aziendale/territoriale sono stabilite dal presente contratto.

#### Finalità e contenuti

Le parti convengono che la contrattazione aziendale/territoriale è una pratica utile a perseguire il miglioramento degli indicatori di competitività aziendale: produttività, efficienza, qualità, redditività dell'impresa, responsabilità sociale d'impresa, ambientale e welfare, e contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro e la redistribuzione dei benefici ottenuti. Le erogazioni economiche derivanti dai risultati della contrattazione aziendale/territoriale avranno caratteristiche proprie e distinte dagli altri elementi della retribuzione e il premio avrà i requisiti per beneficiare delle agevolazioni previste dalla normativa vigente. Le parti convengono sull'impegno comune a promuovere la qualità del lavoro, a favorire la flessibilità produttiva e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

## Procedura

Al fine di instaurare un corretto confronto fra parti sociali ed acquisire elementi di conoscenza comune necessari per definire gli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le R.S.U. e/o le OO.SS. Territoriali invieranno formale richiesta all'Azienda e/o all'Associazione Datoriale Territoriale, che dovranno darne riscontro entro 30 giorni dalla data di richiesta.

In caso di mancata risposta sarà cura delle parti inviare comunicazione alla commissione nazionale che potrà indirizzare iniziative finalizzate a promuovere un sistema di relazioni industriali diffuso e volto a migliorare la competitività delle aziende e le condizioni dei lavoratori.

## Fase negoziale

Al termine della preventiva procedura di consultazione e verifica, di cui al punto precedente, si avvia la fase negoziale che dovrà caratterizzarsi per la condizione di normalità nella conduzione della trattativa, il che implica l'esclusione di qualsiasi iniziativa unilaterale, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo nei due mesi successivi la presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo in caso rinnovo.

L'ipotesi di piattaforma sarà presentata congiuntamente dalle R.S.U. e le OO.SS. Territoriali stipulanti il CCNL all'Azienda e contestualmente all'Associazione Imprenditoriale a cui essa è iscritta o ha conferito mandato. In caso di rinnovo, la presentazione della piattaforma deve avvenire almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo di secondo livello.

L'Azienda che ha ricevuto l'ipotesi dovrà darne riscontro entro 20 giorni decorrenti la data di presentazione.

Qualora siano trascorsi 5 mesi dalla presentazione della piattaforma e non si sia addivenuti ad un accordo, le parti possono interessare le rispettive Organizzazioni di Rappresentanza delle Imprese e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL per favorire una mediazione e il buon esito del negoziato.

## Accordo

L'intesa raggiunta conferisce in un verbale di accordo firmato congiuntamente dalle parti sociali interessate e produce effetti giuridici fino al successivo rinnovo, salvo disdetta nei termini di legge.

## Commissione nazionale sulla contrattazione

È costituita la commissione nazionale sulla contrattazione di settore, all'interno dell'Osservatorio, composta dalle parti firmatarie, che nell'ambito del periodo di vigenza del presente contratto si riunirà con l'obiettivo di favorire prendere in esame le buone pratiche contrattuali e di rimuovere le eventuali criticità riscontrate.

## Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività diffusione della contrattazione aziendale i dipendenti di aziende dove non sono stati stipulati contratti collettivi, contenenti elementi economici, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva". Tale importo è pari a 4,00 (quattro) euro mensili. Tale importo viene assorbito solo da eventuali importi economici derivanti da accordi collettivi territoriali ove non diversamente stabiliti.

...omissis...

## Parte IV - Sospensione ed interruzione del rapporto di lavoro

### Art. 35 - Aspettativa

- Inserire alla fine dell'articolato la seguente specifica:

#### Aspettativa per adozioni internazionali

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai dipendenti che ne facciano richiesta, sarà data possibilità, salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che non possono essere gestiti tramite diverse soluzioni, di usufruire dell'aspettativa non retribuita per l'incontro all'estero con il minore e l'adempimento delle procedure necessarie all'ingresso in famiglia in due scaglioni di 15 giorni ciascuno.

## Art. 37 - Congedo matrimoniale

- Inserire alla fine dell'articolato la seguente specifica:

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le "coppie di genere" che contraggono matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione a cura del dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel paese in cui viene contratto.

## Art. 39 - Malattia e infortunio

Il comma 2 del punto B) viene così modificato:

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra, non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 5 giorni continuativi di calendario fino ad un massimo di 60 complessivi.

- Il comma 3 del punto B) viene così integrato:

L'azienda, con riferimento agli eventi sopracitati, corrisponderà al lavoratore un'integrazione pari al 100% della retribuzione netta per i giorni di assenza anche non continuativi fino ad un massimo di un mese.

- Il comma 6 del punto B) viene così modificato:

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la garanzia della conservazione del posto è fino a guarigione clinica o alla stabilizzazione della malattia se precedente.

- Viene introdotta la seguente "Dichiarazione delle parti stipulanti":

Le Parti, ai fini di analizzare gli eventuali casi denominati "assenteismo anomalo", si impegnano a costituire all'interno dell'Osservatorio Nazionale una Commissione specifica con i seguenti compiti:

- definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;
- individuazione e definizione di iniziative comuni

#### Art. 40 - Trattamento per maternità e paternità

- Il comma 3 viene modificato come segue:

La lavoratrice in congedo di maternità riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

- Il comma 8 viene modificato come segue:

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016, per il periodo sperimentale fino al 31/12/2018 e salvo eventuali proroghe legislative, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni per l'anno 2017 e di 4 giorni per l'anno 2018, fruibili anche in via non continuativa. Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di 1 giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di un giorno goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno 15 giorni prima dei medesimi.

- Il comma 9 viene eliminato.

#### Art. - Congedi parentali e per malattia dei figli

Viene introdotto il seguente articolo:

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 151/2001, la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, per ogni figlio nei suoi primi 12 anni di vita, al congedo parentale che

può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, a 2 ore, per i tempi parziali pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta al datore di lavoro entro 2 giorni dalla fruizione.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 4 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Ciascun lavoratore potrà fruire dei permessi non retribuiti di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 nel limite di 5 giornate lavorative annue per le malattie di ogni figlio di età fra 13 e gli 8 anni.

## [Art. - Congedi per donne vittime di violenza di genere](#)

Viene introdotto il seguente articolo:

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 riconoscendo 3 mesi retribuiti, anche frazionabili come da normativa vigente.

#### Art. - Lavoratori diversamente abili

Viene introdotto il seguente articolo:

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa (Legge n. 104/92 e successive modifiche).

#### Parte VI - Norme specifiche e disciplinari

##### Art. 56 - Licenziamento per mancanze

Il punto a) dell'art. 56 viene modificato come segue:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi od assenze ripetute per quattro volte in un anno nei giorni antecedenti o seguenti ai festivi o alle ferie.

#### Parte IX - Norme Generali

##### Art. 71 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1o novembre 2016 e scadrà sia per la parte normativa che per quella economica il 31 ottobre 2019.

- Viene abrogato il comma 5 dell'art. 71.

## Stesura contrattuale

In fase di stesura contrattuale le Parti provvederanno a:

- Recepire il Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla Rappresentanza.
- Istituire una Commissione tecnica paritetica che entro il 31 ottobre 2017 provvederà ad aggiornare il CCNL.

## PARTE ECONOMICA

L'aumento contrattuale è pari a euro 85,00 al livello D2 così erogati:

- euro 35 dal 1o novembre 2017
- euro 30 dal 1o maggio 2018
- euro 20 dal 1o maggio 2019

Per le aziende conto terzi la prima tranche di aumento verrà erogata il 1o gennaio 2018.

Alle previste decorrenze, i minimi sono incrementati dagli aumenti di cui alla tabella allegata.

<b>Minimi e I.P.O. ALLASCADENZA CONTRATTUALE 31 OTTOBRE 2016</b>				<b>Dal 1 novembre 2017 (*)</b>			<b>Dal 1 maggio 2018</b>			<b>Dal 1 maggio 2019</b>			<b>TOTAL E aumenti nel triennio</b>	
<b>Par. aum. .</b>	<b>Categ . e P.O.</b>	<b>Minim o</b>	<b>I.P.O .</b>	<b>Totale</b>	<b>Min.</b>	<b>I.P.O .</b>	<b>Tot.</b>	<b>Min.</b>	<b>I.P.O .</b>	<b>Tot.</b>	<b>Min.</b>	<b>I.P.O .</b>		<b>Tot.</b>
100	F	1.427,00	-	1.427,00	26,92	-	26,92	23,08	-	23,08	15,38	-	15,38	65,38
107	E 3 <sup>a</sup>	1.503,04	-	1.503,04	28,81	-	28,81	24,69	-	24,69	16,46	-	16,46	69,96
112	E 2 <sup>a</sup>	1.503,04	69,75	1.572,79	28,81	1,35	30,16	24,69	1,15	25,84	16,46	0,77	17,23	73,23

122	E 1 <sup>a</sup>	1.503,0 4	118,4 2	1.621,4 6	28,8 1	4,04	32,8 5	24,6 9	3,46	28,1 5	16,4 6	2,31	18,7 7	79,77
130	D 2 <sup>a</sup>	<b>1.700,9 9</b>	-	<b>1.700,9 9</b>	<b>35,0 0</b>	-	<b>35,0 0</b>	<b>30,0 0</b>	-	<b>30,0 0</b>	<b>20,0 0</b>	-	<b>20,0 0</b>	<b>85,00</b>
140	D 1 <sup>a</sup>	1.700,9 9	97,44	1.798,4 3	35,0 0	2,69	37,6 9	30,0 0	2,31	32,3 1	20,0 0	1,54	21,5 4	91,54
150	C 2 <sup>a</sup>	1.841,3 6	-	1.841,3 6	40,3 8	-	40,3 8	34,6 2	-	34,6 2	23,0 8	-	23,0 8	98,08
160	C 1 <sup>a</sup>	1.841,3 6	85,08	1.926,4 4	40,3 8	2,69	43,0 7	34,6 2	2,31	36,9 3	23,0 8	1,54	24,6 2	104,62
170	B 2 <sup>a</sup>	2.048,1 2	-	2.048,1 2	45,7 7	-	45,7 7	39,2 3	-	39,2 3	26,1 5	-	26,1 5	111,15
190	B 1 <sup>a</sup>	2.048,1 2	169,5 5	2.217,6 7	45,7 7	5,38	51,1 5	39,2 3	4,62	43,8 5	26,1 5	3,08	29,2 3	124,23
210	A	2.386,7 5	-	2.386,7 5	56,5 4	-	56,5 4	48,4 6	-	48,4 6	32,3 1	-	32,3 1	137,31

Categ. e P.O.	MINIMI E I.P.O. Dal 1 novembre 2017 <sup>(*)</sup>			MINIMI E I.P.O. dal 1 maggio 2018			MINIMI E I.P.O. dal 1 maggio 2019		
	Minimi	I.P.O.	Totale	Minimi	I.P.O.	Totale	Minimi	I.P.O.	Totale
F	1.453,92	-	1.453,92	1.477,00	-	1.477,00	1.492,38	-	1.492,38
E 3a	1.531,85	-	1.531,85	1.556,54	-	1.556,54	1.573,00	-	1.573,00
E 2a	1.531,85	71,1	1.602,95	1.556,54	72,25	1.628,79	1.573,00	73,02	1.646,02
E 1a	1.531,85	122,46	1.654,31	1.556,54	125,92	1.682,46	1.573,00	128,23	1.701,23
D 2a	1.735,99	-	1.735,99	1.765,99	-	1.765,99	1.785,99	-	1.785,99
D 1a	1.735,99	100,13	1.836,12	1.765,99	102,44	1.868,43	1.785,99	103,98	1.889,97
C 2a	1.881,74	-	1.881,74	1.916,36	-	1.916,36	1.939,44	-	1.939,44
C 1a	1.881,74	87,77	1.969,51	1.916,36	90,08	2.006,44	1.939,44	91,62	2.031,06
B 2a	2.093,89	-	2.093,89	2.133,12	-	2.133,12	2.159,27	-	2.159,27
B 1a	2.093,89	174,93	2.268,82	2.133,12	179,55	2.312,67	2.159,27	182,63	2.341,90
A	2.443,29	-	2.443,29	2.491,75	-	2.491,75	2.524,06	-	2.524,06

(\*) Per le aziende conto terzi la prima tranche decorre dal 1o gennaio 2018.