

VERBALE DI ACCORDO

Addi 21 febbraio 2005, in Roma

tra

- CNA Federmoda, ANPEC, ASPEL, ASS. SARTI,
- CONFARTIGIANATO FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA MODA

e

- la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (F.E.M.C.A.);
- la Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (F.I.L.T.E.A.);
- la Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (U.I.L.T.A.);

si è stipulato il seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 1° giugno 2000 per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore tessile-abbigliamento-moda.

Letto, confermato e sottoscritto

**CONFARTIGIANATO
FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA MODA**

FEMCA-CISL

CNA Federmoda, ANPEC, ASPEL, ASS. SARTI

FILTEA-CGIL

UILTA-UIL

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di seguito riportati, relativi ai singoli livelli, a partire dal 1° febbraio 2005 e dal 1° agosto 2005.

Eventuali aumenti corrisposti a qualsiasi titolo in previsione del presente rinnovo saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL.

TABELLE RETRIBUTIVE

TESSILE - ABBIGLIAMENTO

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Livelli	feb-05	ago-05	Totali
8	77,00	33,00	110,00
7	70,70	30,30	101,00
6	67,90	29,10	97,00
5	63,70	27,30	91,00
4	62,30	26,70	89,00
3 bis	60,90	26,10	87,00
3	59,50	25,50	85,00
2 bis	57,05	24,45	81,50
2	55,30	23,70	79,00
1	33,60	14,40	48,00

L'elemento retributivo nazionale - ERN - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate.

Livelli	feb-05	ago-05
8	1.575,23	1.608,23
7	1.500,69	1.530,99
6	1.395,69	1.424,79
5	1.305,91	1.333,21
4	1.228,15	1.254,85
3 bis	1.202,19	1.228,29
3	1.176,24	1.201,74
2 bis	1.147,62	1.172,07
2	1.119,30	1.143,00
1	964,91	979,31

OCCHIALI

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Livelli	feb-05	ago-05	Totali
6	78,73	33,74	112,47
5	73,24	31,39	104,63
4 S	65,92	28,25	94,17
4	62,86	26,94	89,80
3	59,50	25,50	85,00
2	54,93	23,54	78,47
1	34,33	14,71	49,04

La retribuzione tabellare assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate.

Febbraio 2005

Livelli	Min. tabellare	Conting.	E.d.r.	Retrib. Totale
6	978,85	525,85	10,33	1.515,03
5	842,28	520,36	10,33	1.372,97
4 S	754,46	517,64	10,33	1.282,43
4	704,18	516,36	10,33	1.230,87
3	653,14	514,37	10,33	1.177,84
2	599,01	512,58	10,33	1.121,92
1	445,84	509,77	10,33	965,94

Agosto 2005

Livelli	Min. tabellare	Conting.	E.d.r.	Retrib. Totale
6	1.012,59	525,85	10,33	1.548,77
5	873,67	520,36	10,33	1.404,36
4 S	782,71	517,64	10,33	1.310,68
4	731,12	516,36	10,33	1.257,81
3	678,64	514,37	10,33	1.203,34
2	622,55	512,58	10,33	1.145,46
1	460,55	509,77	10,33	980,65

PENNE – SPAZZOLE – PENNELLI

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Livelli	feb-05	ago-05	Totali
8	78,73	33,74	112,47
7	73,24	31,39	104,63
6	69,60	29,83	99,43
5	65,92	28,25	94,17
4	62,86	26,94	89,80
3	59,50	25,50	85,00
2	54,93	23,54	78,47
1	34,33	14,71	49,04

La retribuzione tabellare assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate.

Febbraio 2005

Livelli	Min. tabellare	Conting.	E.d.r.	Retrib. Totale
8	984,58	525,95	10,33	1.520,86
7	853,01	520,09	10,33	1.383,43
6	785,91	517,90	10,33	1.314,14
5	726,35	515,55	10,33	1.252,23
4	695,47	515,55	10,33	1.221,35
3	642,74	513,45	10,33	1.166,52
2	591,89	512,06	10,33	1.114,28
1	446,08	509,75	10,33	966,16

Agosto 2005

Livelli	Min. tabellare	Conting.	E.d.r.	Retrib. Totale
8	1.018,32	525,95	10,33	1.554,60
7	884,40	520,09	10,33	1.414,82
6	815,74	517,90	10,33	1.343,97
5	754,60	515,55	10,33	1.280,48
4	722,41	515,55	10,33	1.248,29
3	668,24	513,45	10,33	1.192,02
2	615,43	512,06	10,33	1.137,82
1	460,79	509,75	10,33	980,87

GIOCATTOLI

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Livelli	feb-05	ago-05	Totali
7	73,50	31,50	105,00
6	70,00	30,00	100,00
5	67,20	28,80	96,00
4 S	63,70	27,30	91,00
4	62,30	26,70	89,00
3	60,20	25,80	86,00
2	56,00	24,00	80,00
1	33,60	14,40	48,00

La retribuzione tabellare assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate.

Febbraio 2005

Livelli	Min. tabellare	Conting.	E.d.r.	Retrib. Totale
7	1.010,34	528,44	10,33	1.549,11
6	887,47	523,30	10,33	1.421,10
5	816,57	520,72	10,33	1.347,62
4 S	747,11	517,42	10,33	1.274,86
4	717,89	517,42	10,33	1.245,64
3	664,61	515,20	10,33	1.190,14
2	613,36	513,76	10,33	1.137,45
1	463,43	511,27	10,33	985,03

Agosto 2005

Livelli	Min. tabellare	Conting.	E.d.r.	Retrib. Totale
7	1.041,84	528,44	10,33	1.580,61
6	917,47	523,30	10,33	1.451,10
5	845,37	520,72	10,33	1.376,42
4 S	774,41	517,42	10,33	1.302,16
4	744,59	517,42	10,33	1.272,34
3	690,41	515,20	10,33	1.215,94
2	637,36	513,76	10,33	1.161,45
1	477,83	511,27	10,33	999,43

CALZATURE

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Livelli	feb-05	ago-05	Totali
8	77,00	33,00	110,00
7	71,00	30,00	101,00
6	68,00	29,00	97,00
5	64,00	27,00	91,00
4	62,00	27,00	89,00
3 bis	61,00	26,00	87,00
3	60,00	25,00	85,00
2 bis	57,00	24,50	81,50
2	55,00	24,00	79,00
1	34,00	14,00	48,00

L'elemento retributivo nazionale - ERN - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate.

Livelli	feb-05	ago-05
8	1.585,56	1.618,56
7	1.477,24	1.507,24
6	1.346,73	1.375,73
5	1.284,01	1.311,01
4	1.227,85	1.254,85
3 bis	1.202,29	1.228,29
3	1.176,74	1.201,74
2 bis	1.147,57	1.172,07
2	1.119,00	1.143,00
1	965,31	979,31

PELLE E CUIOIO

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Livelli	feb-05	ago-05	Totali
6	75,00	32,00	107,00
5	68,00	29,00	97,00
4 S	64,00	27,00	91,00
4	62,00	27,00	89,00
3	60,00	25,00	85,00
2	55,00	24,00	79,00
1	34,00	14,00	48,00

L'elemento retributivo nazionale - ERN - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate.

Livelli	feb-05	ago-05
6	1.488,48	1.520,48
5	1.344,20	1.373,20
4 S	1.257,12	1.284,12
4	1.227,52	1.254,52
3	1.180,68	1.205,68
2	1.122,77	1.146,77
1	965,58	979,58

NORME SPECIFICHE PER ALCUNI COMPARTI O SOTTOSETTORI

Sotto settori Tessili vari

Per i settori:

- tessilivari:
treccie e stringhe
- juta
- feltro e cappello di pelo
- feltro e cappello di lana
- pelo per cappello
- berretti e copricapo diversi (non di paglia nè di feltro) e di fodere e marocchini
- treccie e cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini di intreccio e delle treccie meccaniche
- spaghieri

gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: **luglio 2005, dicembre 2005.**

Aziende terziste nel Mezzogiorno

Per le aziende identificate al Protocollo n. 7 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: **luglio 2005, dicembre 2005.**

UNA TANTUM

Ad integrale copertura del periodo dal 01/01/2004 al 31/1/2005, ai soli lavoratori in forza alla data del 1° febbraio 2005, verrà corrisposto un importo forfetario una tantum, suddivisibile in quote mensili o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a:

€ 180 lorde per i lavoratori inquadrati nel 1° livello;

€ 330 lorde per i lavoratori inquadrati nei livelli dal 2° al 4° compreso;

€ 390 lorde per i lavoratori inquadrati nei livelli dal 5° all'8°

L'importo una tantum di cui sopra verrà erogato in tre rate di pari importo con le retribuzioni del mese di aprile 2005, settembre 2005 e novembre 2005.

Ai soli apprendisti in forza alla data del 1° febbraio 2005 saranno riconosciuti, a titolo di una tantum, € 150 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi in tre rate di pari importo con le retribuzioni del mese di aprile 2005, settembre 2005 e novembre 2005

Gli importi di una tantum di cui sopra saranno ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'Una tantum è inoltre esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Dagli importi di una tantum dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale e le eventuali erogazioni corrisposte a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004 e scadrà per la parte economica il 31 dicembre 2005 e per la parte normativa il 31 dicembre 2007.

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

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

SISTEMA INFORMATIVO – OSSERVATORIO NAZIONALE DI CATEGORIA

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

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

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

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

1. Analisi e conoscenza del settore tessile-abbigliamento-moda

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore tessile – abbigliamento – moda nel suo complesso e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.

2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore tessile-abbigliamento-moda

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo tessile – abbigliamento – moda e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;

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

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

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

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

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

NOTA A VERBALE - Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all'art. 10, punto 1, del CCNL.

Attività al livello regionale

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

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

Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale

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

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

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

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

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

Informazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

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

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

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

Informazioni

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di 60 dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- f) il superamento delle barriere architettoniche;

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto in ordine:

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

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

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della RSU - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali. L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

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

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

Imprese a dimensione europea

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

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

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

ART. 12 – LAVORO ESTERNO

Eliminato ultimo comma.

ART. 10 bis - FORMAZIONE

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

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

In tale contesto, le parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori.
- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire – alla collettività, alle istituzioni, al settore – elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire all'interno dell'Osservatorio Nazionale di Settore, una Commissione Paritetica, con modalità di funzionamento che verranno definite in sede di stesura definitiva del ccnl.

OBIETTIVO: fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità e efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana tessile-abbigliamento-moda.

ATTRIBUZIONI:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore;
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale;
- completare /monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali;
- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato,;
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del tessile-abbigliamento-moda finalizzati alla formazione di formatori e tutor;
- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore dell'industria tessile-abbigliamento-moda;
- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel sistema tessile-abbigliamento-moda (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate al Fondo Artigianato Formazione);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese del settore tessile-abbigliamento-moda (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- ogni altra funzione e compito che l'organismo tecnico bilaterale riterrà opportuna

AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto.

In parallelo sarà condotta una analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende

costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

PROGETTI FORMATIVI

Le parti convengono sulla opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano proponenti o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate e ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 56 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), lett. A e B) del presente CCNL.

Ferme restando le rispettive autonomie operative le parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili al Fondo Artigianato Formazione, da progettare e realizzare congiuntamente.

RACCORDO CON IL LIVELLO TERRITORIALE

La Commissione:

- mette a disposizione delle rispettive parti al livello territoriale le conoscenze e quant'altro ritenuto necessario.
- deve attivarsi e creare presupposti perché si instauri un'efficace circolarità del flusso delle informazioni dalla periferia (territori, distretti, strutture formative periferiche) al centro e viceversa.

ART. 26 - CONTRATTO A TERMINE

Le parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 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 confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese del settore tessile abbigliamento, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti;

L'applicazione di tali percentuali non può determinare un numero di lavoratori assumibile inferiore a 7 unità.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

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

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

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

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

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

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001.

Le parti si danno reciprocamente atto di essere disponibili a promuovere una modifica dell'atto istitutivo e dello Statuto del Fondo di previdenza complementare Artifond per consentire l'iscrizione al Fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutive di Artifond.

ART. 28 – APPRENDISTATO

Le parti proseguiranno il confronto negoziale per disciplinare l'apprendistato del diritto-dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato professionalizzante, sulla base delle nuove previsioni legislative in materia.

Nelle more della definizione delle suddette regolamentazioni, agli apprendisti continuerà a trovare applicazione la disciplina stabilita dal ccnl 1° giugno 2000.

Formazione

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

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

Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le parti, anche attraverso l'Osservatorio Nazionale di Settore, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;

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

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

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro titolare dell'impresa o da un socio, così come previsto dal D.M. 28.2.2000.

DICHIARAZIONI A VERBALE: eliminate

ART. 29 – LAVORATORI DISABILI

Nuovo primo comma:

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

ART. 31 – ORARIO DI LAVORO

B) Riduzione dell'orario di lavoro

Omissis.....

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

Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale.

Nei casi (esclusi i cicli continui) di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo ad un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica.

Per i settori abbigliamento, maglie, calze, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni, tende e bottoni il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile prevista dal presente contratto nazionale già del 4 novembre, anziché, essere corrisposto nel periodo di paga di novembre sarà corrisposta in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza fra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla retribuzione predetta.

C) Regimi particolari di orario

Omissis.....

Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5x8 con riposo a scorrimento):

Omissis.....

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

Omissis.....

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

Omissis.....

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

Omissis.....

ART. 32 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Aggiungere come ultimi due commi:

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

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

Eliminare la Dichiarazione a verbale 2.

ART. 33 – LAVORO STRAORDINARIO

Nuovo primo comma

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

Omissis.....

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale massimo di 180 ore sino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 130 ore per dipendente; quando riguarda gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U. In caso di guasti tecnici agli impianti, fatta salva la volontarietà, le ore prestate non rientrano nel limite suddetto.

Omissis.....

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per i cottimisti, del guadagno di cottimo e per gli operai addetti a lavoro a squadre, dell'1,38% in quanto applicabile.

Clausola ex art.4 comma 4 D.Lgs 66/03

Il periodo di cui all'art.4, comma 3, del D.Lgs. 66/03 è fissato in sei mesi a fronte delle molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria tessile abbigliamento moda.

Il periodo di cui sopra è elevato a dodici mesi nel caso di:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto
2. termini di consegna tassativi;
3. commesse eccezionali;
4. lancio di nuove linee di prodotto;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. avvio di nuove attività aziendali;
7. esigenze che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
8. fermi di produzione dovuti a cause di forza maggiore.

ART. 33 bis – BANCA DELLE ORE

Sostituire ultimo comma

Nella banca delle ore – se annualmente già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

ART. 34 – LAVORO A SQUADRE

Omissis.....

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

Qualora non sia oggetto di accordi aziendali, detto intervallo è comprensivo della pausa di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 66/2003.

Ai sensi dell'art.17 del D. Lgs. N. 66/2003, nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire, all'atto del passaggio a diverso turno, di un adeguato periodo di riposo che può essere inferiore a 11 ore.

ART. 35 – LAVORO NOTTURNO

Nuovo primo comma:

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6.

Secondo comma:

sostituire (in entrambi i capoversi contrassegnati dall'alinea) "in via non eccezionale" con "*in modo normale*";

Terzo comma: eliminare "*assoluta*"

Quarto comma: modificare i riferimenti di legge:

"Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base annuale."

Nuovo ottavo comma:

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria tessile abbigliamento di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale o territoriale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

ART. 36 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale prendendo in considerazione eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

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

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 27 del presente contratto collettivo, dovrà essere

computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero, per i cicli di 6 ore su 6 giorni, 26 giornate lavorative per ogni mese e 6 giornate lavorative per ogni settimana .

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche organizzative produttive e sostitutive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 31 - Disciplina Generale del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

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

Inoltre è facoltà delle parti di apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano da parte del datore di lavoro la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano da parte del datore di lavoro la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di attuazione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Nel caso di clausole flessibili e/o elastiche, l'azienda accoglierà la richiesta del lavoratore di sospensione temporanea dell'utilizzabilità di tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua del coniuge e dei parenti di primo grado, adeguatamente documentata, qualora l'applicazione di tali clausole risulti pregiudizievole.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al comma 4° si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ART. 36 bis – JOB-SHARING

Modifiche al testo contrattuale:

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.

Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.

Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 33 bis "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dal presente contratto.

La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e

differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.

Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario del presente contratto.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concernenti la sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per prevedere il subentro di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto dal lavoratore coobbligato in ciascun mese.

NUOVO TESTO DELLA DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale

NUOVO ARTICOLO - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa utilizzatrice.

Il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati nell'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le RSU e/o le OO.SS. territoriali, le percentuali sopra definite possono essere aumentate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

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

Ferma restando l'informazione di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, le parti si attiveranno per la promozione di iniziative formative degli organismi paritetici.

Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazioni di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

Qualora nei sopraccitati accordi non fosse prevista una specifica regolamentazione si farà riferimento ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti da stipulare e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, su richiesta di una delle Parti e comunque almeno una volta all'anno, si effettuerà un esame congiunto, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, per verificare o fornire agli stessi destinatari di cui al presente punto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Ai sensi degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, il contratto di inserimento è così regolamentato:

1) Definizione e campo di applicazione

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

2) Condizioni per l'assunzione

Per poter assumere mediante contratti di inserimento sono necessari:

- * il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

- * che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (questa disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). A tale fine non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
 - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
 - i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.
- Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3) Forma e contenuto del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta, al quale deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto devono essere indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5)
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, obbligo assolto nel contratto di assunzione con il riferimento ai punti 7) e 8) o, in generale, alla presente normativa.

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli rispetto alla categoria spettante, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc)

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi ed il presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4) Progetto

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Il progetto di inserimento/reinserimento, dovrà prevedere:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale di inserimento potrà prevedere, la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso al Fondo Formazione Artigianato per la formazione continua.

La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo (previsto dall'art.2 lett.i del D.Lgs n° 276/2003).

Gli enti bilaterali potranno definire le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento.

5) Durata

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata di cui sopra.

6)Disciplina del rapporto di lavoro

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato di cui al D. Lgs. 6.9.2001 n. 368.

7)Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

Per il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, l'Accordo interconfederale in esame rinvia a quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

Conservazione del posto di lavoro

In applicazione di quanto sopra, in ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo minimo di settanta giorni.

8)Trattamento economico di malattia

L'azienda erogherà ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, il seguente trattamento economico:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno, la percentuale prevista dal C.C.N.L. applicato dall'azienda.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

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

Il periodo di inserimento/reinserimento è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma del temporaneo inquadramento al di sotto del livello di destinazione finale, di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1 – *In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art.2, lett.i) del Decreto Legislativo n.276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).*

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2 – *Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.*

INTEGRAZIONE ART. 45 -INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Inserire, in sostituzione del titolo "Commissione paritetica per l'inquadramento":

Le parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato possono influire sulle prestazioni richieste ai lavoratori e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

A tal fine concordano di istituire un Gruppo di lavoro che avrà lo scopo di valutare le metodologie di inquadramento previste dai principali contratti nazionali ed europei e di ricercare un eventuale diverso modello di inquadramento ritenuto idoneo alle caratteristiche del sistema tessile abbigliamento moda.

Le parti si danno atto che il Gruppo di lavoro potrà esplorare qualsiasi ipotesi, prefigurandone benefici, criticità e conseguenze sui lavoratori e sulle imprese.

Relativamente alle proposte congiuntamente individuate, le parti si danno altresì atto che il Gruppo di lavoro dovrà produrre attente valutazioni di praticabilità in relazione alle peculiarità del settore e alle caratteristiche organizzative delle piccole e medie imprese.

Il Gruppo di lavoro si incontrerà entro il mese di dicembre 2005 e presenterà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro il 30 giugno 2006.

ART. 56 – INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Alla lettera b) aggiungere in fase di stesura: “territoriali - anche nell’ambito del Fondo Artigianato Formazione.

Modificare il secondo comma prevedendo la seguente aggiunta dopo “occupati nell’azienda;”: il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale.

Sesto comma: il 2% riguarda sia i corsi della lettera a) che quelli della lettera b).

ART. 57 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI

Aggiungere nuovo ultimo comma:

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l’orario di lavoro.

TELELAVORO

Per telelavoro subordinato, ai fini della presente disciplina, deve intendersi quello prestato dal lavoratore dipendente con l’ausilio di strumenti telematici al di fuori della sede aziendale.

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa deve essere prevalente rispetto a quella tradizionale e potrà comunque essere svolta per periodi predefiniti e/o in alternanza a lavoro effettuato presso l’azienda.

Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni varie, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Lo svolgimento delle mansioni all'esterno dell'Azienda non preclude, al datore di lavoro, la possibilità di convocare in sede il telelavoratore o quella di richiedere, per determinati ed individuati periodi di tempo, che la medesima prestazione lavorativa sia resa in Azienda.

Il telelavoratore, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, è quindi un lavoratore subordinato soggetto alla disciplina del presente CCNL ed alle norme di legge applicabili.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di telelavoro, col telelavoratore sono concordati, con atto scritto, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo di lavoro;
- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la durata dell'orario giornaliero / settimanale;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato;
- le eventuali condizioni di reversibilità.

Quanto sopra deve essere concordato anche qualora la modalità telelavoro sia introdotta in un rapporto di lavoro subordinato esistente.

NORME APPLICATIVE

- 1) Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in quest'ultimo caso previo accordo tra le parti, il telelavoratore potrà richiedere l'assistenza delle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali.
- 2) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.
- 3) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, per il telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.
Il telelavoratore deve rendersi disponibile in fasce orarie prestabilite per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda anche per via telematica fornendo, anche successivamente, idonea documentazione.
In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico / organizzativo e/o formativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa e dovrà recarsi nel luogo che gli verrà indicato.
- 4) Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore una copia del CCNL o, in alternativa, copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da disposizione contrattuale.
Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici / informatici.

- Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica.
- 5) Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione.
- Conseguentemente ai lavoratori che svolgono attività di telelavoro verrà garantita la piena partecipazione alle attività e alle iniziative di natura sindacale svolte in azienda.
- In particolare, sarà assicurata al telelavoratore, a cura delle strutture aziendali, l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione. Il telelavoratore potrà inoltre partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo le consuete modalità e nel limite del monte ore contrattualmente stabilito, potrà altresì eleggere rappresentanti sindacali ed essere eletto.
- 6) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'articolo 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali.
- In particolare, il lavoratore interessato al telelavoro dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
- In nessun caso il lavoratore potrà eseguire lavoro per conto proprio e/o per terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro.
- L'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, i costi derivanti dalla manutenzione e l'aggiornamento delle attrezzature fornite sono a carico del datore di lavoro.
- 7) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal D.Lgs. 626/94 e dalla Legge 46/90 per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.
- Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati nell'art.11 del D.Lgs 626/94, previa informazione al telelavoratore.
- Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.
- 8) La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello.
- Premesso che i costi di installazione e di esercizio sono a carico dell'azienda, l'azienda e il telelavoratore potranno definire sistemi di compensazione delle spese di esercizio da sostenere dal telelavoratore per il traffico telefonico, telematico e per il consumo energetico. Le competenze relative al mese di riferimento verranno liquidate con le modalità ed alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.
- 9) L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle parti, sono nulli, pertanto, automatismi o vincoli che ne rendano possibile la concessione, o l'imposizione, obbligatoria.
- Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite alle RSU o in mancanza alle OO.SS. territoriali informazioni relative all'andamento del presente istituto.
- 10) Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all' Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 stipulato fra Confartigianato, Cna e CGIL, CISL, UIL.

NUOVO ART. 4 Parte operai – LAVORI DISCONTINUI

Inserire due commi iniziali eliminando il vecchio primo comma.

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al RD 6.12.1923 n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

ART. 15 Parte operai – TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO – OPERAIE

La percentuale del 90% prevista dal 1° comma è aumentata al 100% della retribuzione netta normale, con decorrenza 1° gennaio 2005.

Aggiornamento del Protocollo n. 7 - PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA MODA E DELL'OCCUPAZIONE AL SUD

Le parti concordano sulla necessità di riformulare - in fase di stesura contrattuale – il Protocollo n. 7 sullo sviluppo del sistema moda e dell'occupazione al Sud, aggiornandolo alla mutata situazione nazionale e internazionale, ma conservandone l'impostazione volta a un'azione congiunta per la valorizzazione del settore nel Mezzogiorno e per la difesa dell'occupazione.

In particolare sarà previsto il coordinamento tra la Commissione Bilaterale prevista nel Protocollo n. 7 e il nuovo Osservatorio Nazionale di categoria, al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela e il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno, e per i nuovi insediamenti.

Una riunione della Commissione sarà convocata entro dicembre 2005.

Allegato n. 4- TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiute attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Protocollo n. 9 - ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE NELLA FILIERA TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA
--

Tenuto conto della condivisa opportunità di prevedere – all'interno del CCNL – norme contrattuali specifiche applicabili per quanto di competenza ai lavoratori occupati nei negozi e negli spacci aziendali che costituiscono la filiera distributiva delle aziende del tessile abbigliamento moda, le parti concordano di istituire un apposito gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di approfondire la materia e di indicare le soluzioni praticabili.

Il gruppo produrrà una relazione per le parti stipulanti entro il 30 settembre 2005.

NOTA A VERBALE

Nel corso della vigenza contrattuale e comunque entro il 31 dicembre 2005, le parti si incontreranno, a livello nazionale, per definire le modalità, i tempi e le procedure della contrattazione territoriale, nell'ambito della situazione generale del settore in materia e coerentemente con il sistema degli assetti contrattuali che scaturirà all'esito confronto in corso a livello interconfederale.

APERTURA CONTO CORRENTE

Addi 21 febbraio 2005, in Roma

tra

- CNA Federmoda, ANPEC, ASPEL, ASS. SARTI,
- CONFARTIGIANATO FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA MODA

e

- la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (F.E.M.C.A.);
- la Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (F.I.L.T.E.A.);
- la Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (U.I.L.T.A.);

sulla base di quanto già stabilito dal ccnl 1° giugno 2000, si è convenuto di aprire un C/C nel quale confluiranno le risorse di cui all'articolo 17 del suddetto ccnl 1° giugno 2000, finalizzato a garantire l'agibilità del delegato di bacino.

Il suddetto conto corrente, denominato <<C/C per la rappresentanza sindacale ex ccnl 1° giugno 2000>>, sarà cointestato a tutte le Organizzazioni firmatarie del presente accordo, le quali saranno rappresentate, nella apertura e nella movimentazione del conto corrente, dalle persone a ciò autorizzate dai relativi Statuti o da procure speciali.

Le operazioni sul C/C dovranno essere effettuate a firma congiunta di tutti i soggetti autorizzati.

**CONFARTIGIANATO
FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA MODA**

FEMCA-CISL

CNA Federmoda, ANPEC, ASPEL, ASS. SARTI

FILTEA-CGIL

UILTA-UIL