

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 14 Giugno 2010, a Milano

tra

- A.N.C.I. Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani

e

- la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (FEMCA);
- la Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture (FILCTEM);
- la Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (UILTA);

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo  
per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro  
2 Luglio 2008

- per i lavoratori addetti all'industria delle calzature.

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'S. B. ...'. Below it, there is a large signature that reads 'Roberto Marcollo Ferruti'. To the left of this, there are two more signatures, one of which is partially obscured. To the right of the 'Roberto Marcollo Ferruti' signature, there is a signature that reads 'Claudio Pirelli'. At the bottom left, there are two more signatures, one of which is partially obscured. At the bottom right, there is a signature that reads 'Franco ...'. A small number '1' is written below the signature 'Franco ...'.

**TABELLE RETRIBUTIVE**

**DECORRENZE E IMPORTI DEGLI AUMENTI**

Livelli	1°/6/2010	1°/4/2011	1°/4/2012	Totali
8°	25,00	51,00	53,00	129,00
7°	23,00	46,50	49,00	118,50
6°	22,00	45,00	47,00	114,00
5°	21,00	42,00	44,50	107,50
4°	20,50	41,00	43,50	105,00
3° super	20,00	40,00	42,00	102,00
3°	19,50	39,00	41,00	99,50
2° super	19,00	37,00	39,00	95,00
2°	18,50	36,50	39,00	94,00
1°	11,00	22,00	23,50	56,50

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

Livelli	1°/6/2010	1°/4/2011	1°/4/2012
8°	1.853,00	1.904,00	1.957,00
7°	1.721,00	1.767,50	1.816,50
6°	1.583,00	1.628,00	1.675,00
5°	1.505,00	1.547,00	1.591,50
4°	1.447,00	1.488,00	1.531,50
3° super	1.416,00	1.456,00	1.498,00
3°	1.385,00	1.424,00	1.465,00
2° super	1.348,50	1.385,50	1.424,50
2°	1.317,00	1.353,50	1.392,50
1°	1.082,00	1.104,00	1.127,50

**UNA TANTUM**

L'importo una tantum di € 40 lordi verrà erogato con la retribuzione del mese di Luglio 2010 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 14 Giugno 2010. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile - 31 maggio 2010 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore

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

*[Handwritten signatures and initials]*

## NORME SPECIFICHE

### **Aziende terziste nel Mezzogiorno**

Per le aziende identificate al Protocollo n. 4 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: **1° dicembre 2010, 1° ottobre 2011, 1° ottobre 2012.**

### **ART. 5 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2010 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 marzo 2013.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 14 Giugno 2010, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

### **ART. 6 - I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

Le parti hanno inteso disciplinare:

\* la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

\* la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

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

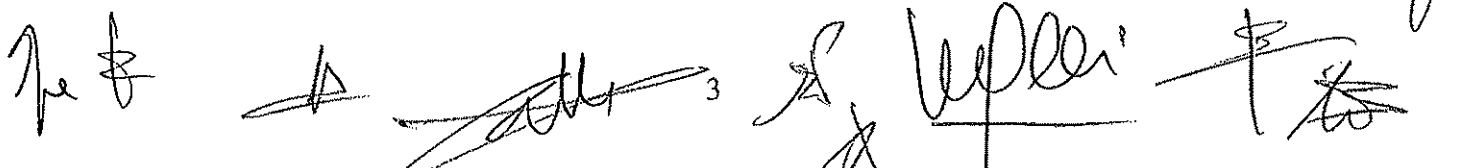
La contrattazione aziendale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali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

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

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

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

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



qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

## **ART. 7 - IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

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

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

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

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

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

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

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

## **ART. 8 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

### **A) SOGGETTI**

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

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

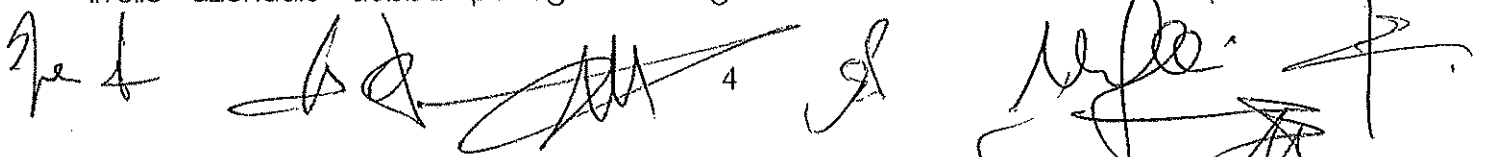
### **B) REQUISITI**

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

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

### **C) FINALITA' E CONTENUTI**

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività,



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'd'. Below the main text, there are several other signatures, some of which are more complex and overlapping. A small number '4' is visible near the center of the bottom row of signatures.

competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all'art. 6, comma 4.

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

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

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

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

#### D) DURATA E PROCEDURE

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

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

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

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

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

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

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 9 (paragrafo "Informazioni al livello aziendale") del presente contratto.

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

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large signature that appears to be 'Luca', a signature that looks like 'Luca', and another signature that is partially obscured by a large, stylized flourish on the right side of the page.

organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 2 del presente contratto nazionale.

#### **E) COMMISSIONE CONSULTIVA**

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

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

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

#### **F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA**

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

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

L'importo del E.G.R., che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012 e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

#### **ART. 9 - SISTEMA INFORMATIVO - OSSERVATORIO NAZIONALE**

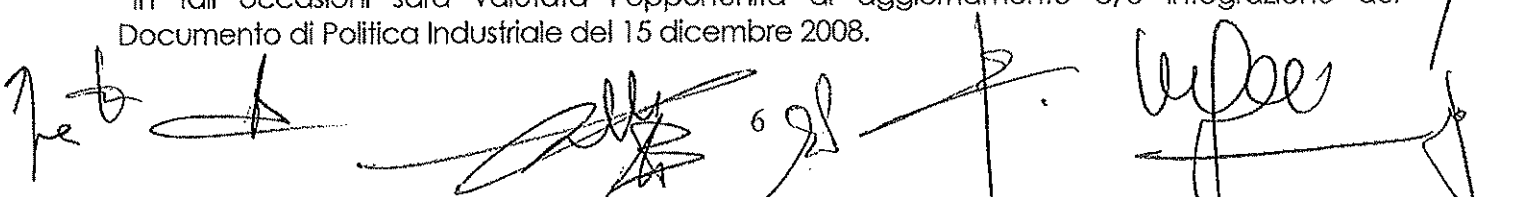
Dopo Nota a verbale punto 2 (**COMPITI DELL'OSSERVATORIO**) inserire:

##### **SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE**

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

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

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



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

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

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

Omissis

#### **ART. 44 - DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONTRATTUALE**

omissis

#### **4 - PREMIO AZIENDALE PER OBIETTIVI**

Compongono inoltre il trattamento economico, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 8, punti A-D del presente contratto;
- l'elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 8, punto F, del contratto nazionale stesso.

#### **ART. 28 - INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI**

##### **Parte A)**

1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

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

- 8° livello : quadri
- 7° livello : impiegati
- 6° livello : impiegati, intermedi
- 5° livello: impiegati, intermedi
- 4° livello : impiegati, operai
- 3° livello "super" e 3° livello: impiegati, operai
- 2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai
- 1° livello : operai

Le suddivisioni "super" del secondo e del terzo livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli secondo e terzo e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali.

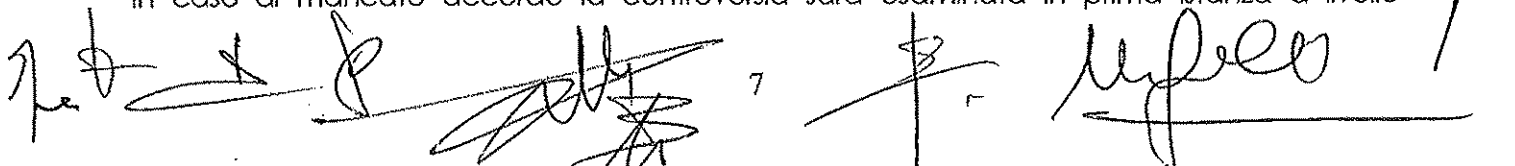
L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella Parte Inquadramento del presente contratto.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.

2) Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello



territoriale, entro un mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla commissione nazionale per l'inquadramento entro due mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.

Qualora ad uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto ad un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla direzione aziendale, i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello verranno riconosciuti a far tempo dal periodo di paga in corso al momento di inizio della procedura, per tale intendendosi la data di ricevimento da parte della direzione aziendale della richiesta di incontro per l'esame del livello assegnato da parte della R.S.U.

3) In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta dell'eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e dell'efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un'intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

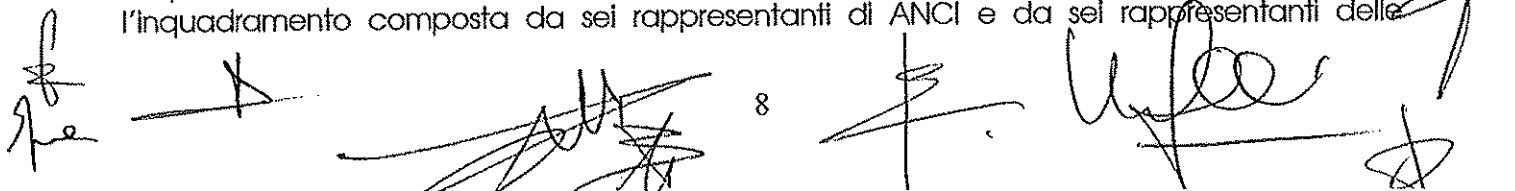
In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

4) Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.

5) Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sull'utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

#### Parte B)

Opererà nel triennio di vigenza del presente contratto una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da sei rappresentanti di ANCI e da sei rappresentanti delle



8



Organizzazioni sindacali FEMCA, FILCTEM e UILTA, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A, punto 2) del presente articolo. Qualora si raggiunga a livello aziendale un accordo fra le parti relativo al deferimento della questione alla Commissione paritetica per l'inquadramento, la predetta procedura si sospende.

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

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

La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A, punto 3) del presente articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

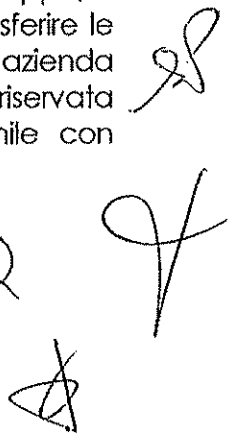
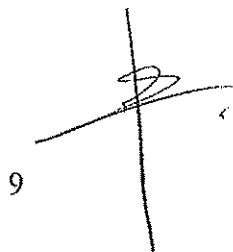
La Commissione decide all'unanimità.

#### COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE

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

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

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le conclusioni della Commissione Tecnica saranno valutate e formalizzate dalle Parti con specifico Accordo entro il 30 settembre 2011.

Nell'Accordo le parti formalizzeranno:

- le mansioni individuate dalla Commissione Tecnica secondo i criteri di cui sopra;
- per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica "indennità di posizione organizzativa", che potrà anche assumere valori differenziati in relazione al valore

- oggettivamente riconosciuto agli elementi di arricchimento della professionalità come sopra definiti, mediamente pari a 20 euro lordi mensili;
- i criteri di attribuzione dell'indennità ai lavoratori interessati.

L'indennità di posizione organizzativa, come sopra definita, avrà le seguenti caratteristiche:

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

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

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

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

## **ART. 58 – MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

### **Punto B – CONSERVAZIONE DEL POSTO**

Nuovo 2° comma

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

## **ART. 85 – FERIE**

Ultimo comma

Il periodo minimo di ferie di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

## **ART. 96 – FERIE**

Ultimo comma

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi

retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

#### **ART. 106 – FERIE**

##### **Ultimo comma**

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

#### **ART. 93 – TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, l'azienda stessa dovrà corrispondere al lavoratore, alle normali scadenze e senza operare alcuna riduzione, la retribuzione mensile di fatto.

#### **ART. 103 - TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposti dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile di fatto non subirà riduzioni.

### **PROTOCOLLI**

#### **Protocollo n. 17 - ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE NELLA FILIERA DISTRIBUTIVA DELLE AZIENDE DEL SETTORE CALZATURIERO**

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 settore calzaturiero, le parti concordano di attivare 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 2011.

#### **Protocollo n. 3 - PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2010-2012**

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio 2010-2012 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art.9 del CCNL) con eventuale aggiornamento del Documento comune di politica industriale del 15 dicembre 2008.

12

- Attuazione dell'Accordo delle parti sociali del 22 Gennaio 2009 in merito al "Secondo Piano Formativo Nazionale Integrato per il settore Calzaturiero", al fine di dare continuità al Protocollo di intesa stipulato fra le parti sociali ed Istituzionali il 16 Marzo 2005.
- Definizione delle "Linee guida" della contrattazione aziendale e dei "modelli di premio di risultato" ai sensi dei nuovi art. 6 e 8 del CCNL.
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 13 del CCNL.
- Continuazione e potenziamento del progetto "Formashoes" Programma nazionale di formazione per le aziende del settore calzaturiero con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio 2010-2012.
- Costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art.....del T.U. n. 81/2008.
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o dell'INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori dei RLS e dei RSPP.
- Attuazione del Protocollo 17 del CCNL: Gruppo di lavoro paritetico sulla distribuzione commerciale.
- Iniziative comuni in materia di sicurezza dei prodotti del settore calzaturiero in collaborazione con il Ministero della Sanità.

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale o dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazioni di specifici progetti in favore del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale ente sia strumentale alle attività dei suddetti organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

## PROTOCOLLO D'INTESA SULLA GESTIONE DELLE FLESSIBILITA'

### Premessa

L'evoluzione della strumentazione contrattuale che le parti hanno individuato e reso disponibile nel contratto nazionale di lavoro per consentire al sistema manifatturiero di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali nelle imprese del settore calzaturiero.

In particolare, l'ampia ed articolata serie di istituti messi a disposizione ha consentito di individuare le migliori risposte alla domanda di efficienza che il sempre più agguerrito confronto competitivo impone in un mercato globale dove l'economia di scopo è subentrata all'economia di scala.

La struttura organizzativa delle aziende si è evoluta verso sistemi sempre più flessibili interpretando impostazioni a geometria variabile nel ricorso ai sempre più ampi strumenti messi a disposizione dalla disciplina contrattuale, coniugando l'innovazione di prodotto con l'innovazione di processo.

Ma in questi ultimi mesi si è verificata una ulteriore criticità, suscettibile di pregiudicare l'efficacia delle soluzioni ad oggi positivamente utilizzate, rendendo necessario individuare adeguate contromisure.

L'ostacolo costituito dalla suddetta nuova criticità è determinato dalla irregolarità dei flussi che costituiscono impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perchè non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

13

Tale fenomeno, sia pure con intensità variabile, impatta sulle aziende a prescindere dalla dimensione delle imprese e dall'esistenza o meno di un sistema di relazioni sindacali strutturato.

Riconfermando la validità dell'insieme degli istituti contrattuali già definiti, in considerazione delle particolari condizioni che pregiudicano la regolarità dei flussi di attività cui tende ad orientarsi la programmazione dei processi manifatturieri e dei servizi, ma anche in considerazione della imprevedibile durata di tale fenomeno, si conviene sull'opportunità di definire, in via sperimentale e limitatamente alla durata del presente contratto, una modalità supplementare di ricorso a detti istituti, secondo il percorso di seguito indicato.

### Procedura

L'orario di lavoro e la flessibilità nelle sue varie articolazioni e nella sua applicazione è regolamentato dagli appositi articoli del CCNL.

Le parti riconoscono che l'andamento dei mercati, i volumi sempre più variabili, la diversificazione della tipologia del prodotto e l'incertezza sulla conferma degli ordini si traduce in una sempre maggiore irregolarità dei flussi e causa un forte impedimento per la programmazione delle attività aziendali, anche in relazione alle specificità delle stesse.

Pertanto per migliorare la competitività e l'efficienza, cogliere le potenzialità di un mercato sempre più imprevedibile e flessibile con decorrenza dalla data del presente accordo e per un periodo sperimentale pari alla durata dello stesso si conviene che con apposito accordo da realizzare a livello aziendale potrà essere adottata una specifica procedura per gestire, in via preventiva e anticipata rispetto all'eventuale verificarsi della emergenza produttiva o di servizio, gli articoli contrattuali riguardanti la flessibilità e/o individuare altri dispositivi in grado di rispondere al meglio alle esigenze organizzative aziendali.

Tale procedura potrà essere attivata in base ad una specifica formale richiesta dell'azienda alla RSU o, in sua assenza, alle organizzazioni sindacali territoriali informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento. Tale richiesta farà riferimento esplicito al presente Protocollo e potrà avvenire anche all'interno della contrattazione di secondo livello.

La procedura può definire:

- Il passaggio dal confronto negoziale sul singolo evento al confronto previsionale sulle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo.
- La durata del periodo di riferimento nel quale ipotizzare le diverse situazioni che potrebbero verificarsi, che sarà definito secondo le specificità produttive e organizzative delle singole imprese. Tale periodo sarà di norma di 3 mesi salvo diverso accordo tra le parti.
- La previsione di massima dell'andamento della produzione nell'arco di tempo considerato.
- L'individuazione dei casi e delle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo con le connesse esigenze di variazione dell'organizzazione del lavoro ( aumento o riduzione delle capacità produttive).
- Indicazione delle modalità applicative (relative alla disposizione delle ore di supero) degli istituti della flessibilità (o di altri istituti previsti nella contrattazione aziendale) da applicare nel caso in cui si determinassero le situazioni non prevedibili.
- Definizione, nel rispetto del CCNL, di eventuali ulteriori strumenti di gestione delle emergenze.
- Definizione dei tempi di preallerta e dei tempi di preavviso per l'applicazione, con semplice informazione da parte dell'azienda, di quanto convenuto in fase previsionale. Il preavviso di applicazione delle flessibilità sarà di 2 giorni.

- Impegno dell'azienda a comunicare, nel momento in cui ha la certezza del verificarsi della situazione non prevedibile, della probabile durata di tale evento;
- Definizione delle modalità di recupero delle ore di flessibilità;
- Riconoscimento della possibilità di recupero in termini individuali e su semplice richiesta del lavoratore, con 2 giorni di preavviso all'azienda, di almeno 8 ore di flessibilità salvaguardando le esigenze che hanno portato alla richiesta della presente procedura.

Inoltre l'accordo su richiesta dell'azienda conterrà la possibilità:

- del recupero a livello individuale della flessibilità nel limite dell'articolo contrattuale;
- di monetizzare i permessi per ROL;
- di utilizzo collettivo dei permessi per ROL.

Le parti definiscono anche le verifiche sull'applicazione di quanto ipotizzato e sul rispetto di tutte le parti della procedura.

La procedura si concluderà con un documento nel quale saranno indicate le soluzioni organizzative concordate per affrontare, nel periodo di tempo definito, le emergenze produttive.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di 20 giorni dall'inizio dell'attivazione della procedura, ciascuna delle parti potrà richiedere, in sede territoriale, l'intervento delle Organizzazioni firmatarie del CCNL ed eventualmente, in seconda istanza, l'intervento delle parti nazionali firmatarie del CCNL entro i successivi 15 giorni. Le organizzazioni firmatarie del CCNL destinatarie di tali richieste si riuniranno per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto di tale situazione in relazione alla presente procedura, al fine di facilitare la rimozione degli eventuali impedimenti, ferma restando la titolarità negoziale delle parti a livello aziendale.

Resta inteso che le aziende che non intendano seguire la nuova procedura di cui al presente Protocollo potranno continuare ad applicare le regole già previste dal CCNL, affrontando le singole emergenze organizzative con gli strumenti contrattuali ordinari.

La presente procedura ha l'obiettivo di rendere più competitive le imprese, di migliorare la loro posizione sul mercato, di dare stabilità all'occupazione e di garantire il rispetto delle condizioni individuali dei lavoratori. Per questo le parti si impegnano a garantire la massima coerenza nell'applicazione della presente procedura.

Le parti ritengono che la positiva e corretta attuazione del percorso sperimentale sopra delineato possa contribuire ad ampliare l'area del confronto costruttivo tra imprese e lavoratori anche nella prospettiva dell'estensione della contrattazione aziendale.

Ogni 6 mesi verrà attuata, fra le parti firmatarie del CCNL, una verifica sullo stato di applicazione del protocollo anche con l'obiettivo di individuare possibili interventi in grado di agevolarne la sua applicazione.

Al fine di facilitare e semplificare l'applicazione della procedura viene riportata in allegato, al solo scopo esemplificativo, una scheda contenente l'illustrazione delle soluzioni già adottate all'interno delle aziende calzaturiere.

15

\*\*\*\*\*

## SCHEDA

Le pratiche adottate dalle aziende del settore calzaturiero si distinguono in due tipologie:

### 1. SOLUZIONI ADOTTATE A LIVELLO AZIENDALE SU RIMANDO DEL CCNL

Tali soluzioni riguardano 3 istituti contrattuali:

**Flessibilità:** prevedono 2 possibili modalità di intervento:

- Incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal CCNL
- Recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva

**Ferie:**

- possibilità di programmare il godimento della 3<sup>a</sup> settimana di ferie in modo separato rispetto alle altre due

**Riduzione dell'orario di lavoro:**

- Possibilità di definire il godimento dei permessi per ROL in modo individuale o collettivo
- Possibilità, in caso di particolari esigenze produttive, di monetizzare in tutto o in parte tali permessi

### 2. SOLUZIONI ADOTTATE TOTALMENTE A LIVELLO AZIENDALE PER RISPONDERE AD ESIGENZE PARTICOLARI

**Flessibilità:**

- Trasformazione della percentuale di maggiorazione in permessi retribuiti
- Utilizzo contestuale (ad esempio, a settimane alterne) di flessibilità positiva e negativa

**Lavoro straordinario:**

- Particolari procedure per individuare preventivamente la disponibilità impegnativa dei lavoratori a prestare lavoro straordinario in caso di necessità

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.



TRATTAMENTO PER GLI OPERAI	
Causa di assenza	Azienda
<p>A) Il dipendente si ammalia prima del ricorso alla CIGo o alla CIGs</p>	<p>Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) <u>CIG a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u>: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u> Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura CIG solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra gruppo di lavoratori che sono stati messi in cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> <p>3) <u>CIG in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u>: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p>
<p>I.N.P.S.</p> <p><u>Cig ordinaria e Cig straordinaria:</u></p> <p>Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spetta l'indennità di CIGo/CIGs</li> </ul> <p>Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spetta l'indennità di malattia</li> </ul>	

<p>B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla CIGo o alla CIGs</p>	<p><b><u>CIG ordinaria e CIG straordinaria</u></b></p> <p>Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spetta l'indennità di CIGo/CIGs</li> </ul> <p>Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spetta l'indennità di malattia</li> </ul>	<p>4) <u>CIG in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u></p> <p>Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per le ore di prevista CIG) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in CIG con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p> <p>In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> <p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p>
		<p>1) <u>CIG ordinaria e straordinaria a zero ore</u></p> <p>Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria e straordinaria in riduzione di orario</u></p> <p>L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p>

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

*[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]*

TRATTAMENTO PER GLI IMPIEGATI, INTERMEDI E QUADRI	
Causa di assenza	Traitamento spettante
A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla CIG o alla CIGs	<p>1) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto:</u> Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla CIG, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto i cui tutti sono stati collocati in CIG, il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della CIG. Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comparto.</p> <p>3) <u>CIG ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto:</u> Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p> <p>4) <u>CIG ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per i periodi di prevista cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in CIG con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p>
B1) L'intermedio/impiegato si ammala dopo il ricorso alla CIG o alla CIGs	<p>1) <u>CIG ordinaria /straordinaria a zero ore</u> Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria / straordinaria in riduzione di orario</u> L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p>

## NOTE APPLICATIVE

### Impiegati e Intermedi

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

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

### RICOVERO OSPEDALIERO

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

### COMUNICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

- **CIGO/CIGS in sospensione totale a 0 ore** per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia;

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

### CASSA INTEGRAZIONE CON ROTAZIONE

Nei casi in cui la cassa integrazione è effettuata a rotazione, ed i turni sono già stati predisposti,

il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in CIG viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

### MATURAZIONE DEI RATEI

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

### INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche del Protocollo n.° 16.

Inserire nel Protocollo n.° 2

**PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

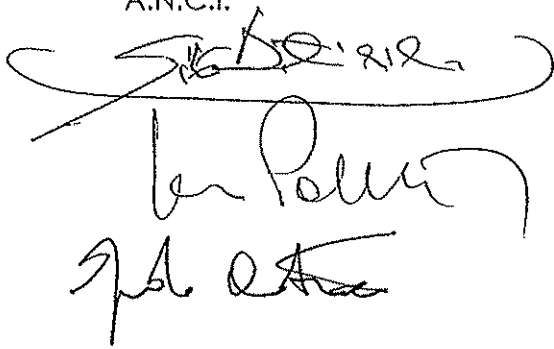
Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del fondo Previmoda è elevato al 1,30% dal 1/1/2011, al 1,40% dal 1/1/2012, al 1,50% dal 1/1/2013. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

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

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;
- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

A.N.C.I.



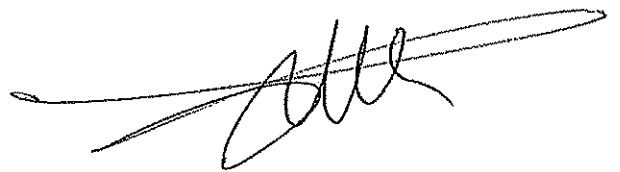
Three handwritten signatures in black ink, representing the A.N.C.I. representatives.

FEMCA-CISL



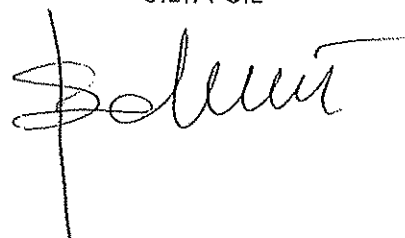
Handwritten signature of Marcello Furlanetti in black ink.

FILCTEM-CGIL



Handwritten signature in black ink, representing the FILCTEM-CGIL representative.

UILTA-UIL



Handwritten signature in black ink, representing the UILTA-UIL representative.