

Macerata, addì 15 luglio 2010

tra

ASSOGIOCATTOLI

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTA-UIL

è stato redatto il presente documento di ipotesi di rinnovo del ccnl 10 luglio 2008

Art. (5) – Decorrenza e durata

L'articolo è sostituito dal seguente:

Il presente contratto decorre dall'1.1.2010 e scadrà, sia per la parte economica che per la parte normativa, il 31 dicembre 2012.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 2 luglio 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.

Dopo l'articolo 5 sono aggiunti i seguenti:

Art. (..) – 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 potranno definire 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, potranno definire 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. (..) – 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 tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo, definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termini di variazione dei minimi contrattuali.

Art. (6) – Regolamentazione della contrattazione aziendale

I punti 3, 4 e 5 sono sostituiti dai seguenti:

3 - FINALITA' E CONTENUTI

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

4 - 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. (7), punto 4, del presente contratto.

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

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

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

5 - COMMISSIONE CONSULTIVA

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in

tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui al punto 4, 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.

Aggiungere il seguente punto 6:

6 - 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 dicembre 2012 ai lavoratori in forza il 31 dicembre 2012 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 omnicomprensivo 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. (7) - Relazioni sindacali – Formazione sindacale – Impresa di dimensione europea

I commi 1 e 2 delle premesse sono soppressi

Nel comma 3 delle premesse dopo la parola "Attraverso", la parola "esso" è sostituita con le seguenti:

l'articolato sistema di informazioni che segue

Al termine del punto 1 del paragrafo livelli informativi e osservatorio sono aggiunti i seguenti commi:

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 giocattoli, giochi, modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia;

- 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.

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 secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono.

Art. (28) – Commissione per lo studio della riforma del sistema di inquadramento

*Al 2° comma la parola “2008” è sostituita con la seguente:
2010*

Nella prima alinea di cui al 2° comma dopo la parola “lavoratori” sono aggiunte le seguenti:

La ricognizione si dovrà concludere, salvo che congiuntamente si definisca una proroga, entro il mese di giugno 2011.

All’ultimo comma le parole “luglio 2009” sono sostituite con le parole “ottobre 2011” e le parole “della parte economica” sono soppresse.

Art. (48) – Minimi contrattuali

Sostituito anche nel titolo con il seguente:

Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

1 - RETRIBUZIONE NAZIONALE

Costituiscono la retribuzione nazionale i minimi contrattuali afferenti a ciascun livello di classificazione di cui all’art. (27) e riportati nella tabella allegata che è parte integrante del presente contratto (All. 1), l’ex indennità contingenza e l’E.D.R. pari a € 10,33.

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

2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE

2.1 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

* Le maggiorazioni per:

- lavoro a squadre;
- lavoro notturno;
- lavoro domenicale e festivo;
- flessibilità;

- * Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale (es. il premio di produzione).
- * Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

2.2 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

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

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

3 – PREMIO AZIENDALE PER OBIETTIVI

Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. (6), punti 1-5 del presente contratto;
- l'elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. (6), punto 6, del contratto nazionale stesso.

Art. (53) – Tredicesima mensilità

Sostituire il 3° comma con il seguente:

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

Art. (58) – Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro

Dopo il 13° comma è aggiunto il seguente :

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.

Al 16° comma dopo le parole ricovero ospedaliero sono aggiunte le seguenti: e day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

CHIARIMENTO A VERBALE

Sono aggiunti i seguenti commi:

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi di cui al comma 13 è pari a 394 giorni di calendario.

Il periodo di conservazione del posto per le gravi patologie di cui al comma 14 è pari a 455 giorni di calendario.

Art. (62) – Servizio militare

Il titolo è sostituito con il seguente:

Servizio militare e volontariato civile

Dopo l'ultimo comma sono aggiunti i seguenti:

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del Decreto del Presidente della Repubblica 194/2001 (regolamento recante norme concernente la partecipazione delle organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 226 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, ulteriori permessi, non retribuiti, per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale. Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a 6 mesi.

Art. (62) – Iniziative a sostegno della formazione continua

Al comma 2 dopo la parola "frequentare" sono aggiunte le seguenti:

oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali avvanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese

Dopo il terzultimo comma è aggiunto il seguente:

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legali al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali.

Art. (62) – Ambiente di lavoro

Al 1° comma del punto 1 le parole "4 e 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626" sono sostituite dalle seguenti:

17, 18, 19 e 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Nella prima alinea del 2° comma del punto 1 le parole "3 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626" sono sostituite dalle seguenti:

15 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Nella seconda alinea del 2° comma del punto 1 le parole "5 del D. Lgs 19 settembre 1994, n. 626" sono sostituite dalle seguenti:

20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Al punto 6 dopo l'ultimo comma è aggiunto il seguente:

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. l) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Al 3° comma del punto 8 le parole "19 settembre 1994, n. 626" sono sostituite dalle seguenti:

9 aprile 2008, n. 81

Al 1° comma del punto 9 le parole "51, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626" sono sostituite dalle seguenti:

173, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Al punto 10 le parole "19 settembre 1994, n. 626" sono sostituite dalle seguenti:
9 aprile 2008, n. 81

Nella dichiarazione a verbale le parole "al processo di riforma legislativo in atto del D.Lgs. 626/1994, realizzato" sono sostituite con le seguenti:
alla riforma legislativa realizzata

Art. (84) – Ferie

Dopo l'ultimo comma è aggiunto il seguente:

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

Artt. (95) – Ferie

Dopo l'ultimo comma è aggiunto il seguente:

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 un' 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.

PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE PER IL TRIENNIO 2010-2012

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. (7) e (8) 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. (7) del CCNL).
- Possibile definizione di "Linee guida" della contrattazione aziendale e di "modelli di premio di risultato" ai sensi dell'art. 6 del CCNL.
- Costituzione dell'Organismo Nazionale Bilaterale per la Formazione sulla base di quanto previsto dall'art. (8)
- Costituzione di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.

- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o dell'INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP
- Iniziative comuni in materia di contraffazione e di sicurezza dei prodotti del settore giocattolo.
- Definizione dei profili formativi per la piena attuazione dell'apprendistato professionalizzante. Le parti si impegnano a concludere tale attività entro il 30 giugno 2011

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale 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 alla filiera manifatturiera di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali dell'insieme del sistema delle imprese del settore giocattoli, giochi, modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia.

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 – a monte e/o a valle – impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perché non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

Tale fenomeno, sia pure con intensità variabile, impatta sulle aziende dei diversi comparti produttivi 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 (flessibilità, straordinari, riduzione dell'orario di lavoro, ferie, ect.), 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 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, l'articolo contrattuale riguardante 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) dell'istituto 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 della 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 agevolare 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 del settore dei giocattoli, giochi, modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia.

SCHEDA

Le pratiche adottate dalle aziende del settore dei giocattoli, giochi, modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia si distinguono in due tipologie:

1. SOLUZIONI ADOTTATE A LIVELLO AZIENDALE SU RIMANDO DEL CCNL

Tali soluzioni riguardano 4 istituti contrattuali:

Flessibilità: prevedono 3 possibili modalità di intervento:

- Incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal CCNL
- Possibilità di superamento delle 48 ore settimanali
- Recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva

Ferie:

- possibilità di programmare il godimento della 3^a 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

Lavoro straordinario:

- Procedura per il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa che agevoli l'adesione volontaria dei lavoratori alle richieste dell'azienda

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

Orario di lavoro

- Per consentire la flessibilità di utilizzo degli impianti, possibilità del passaggio, con un preavviso minimo predefinito e per un periodo limitato, da un regime di orario ad un altro

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

Tabelle Retributive rinnovo contrattuale 15 luglio 2010

TAB. A – Aumenti dei minimi contrattuali

livelli	Aumento 1/7/2010	Aumento 1/1/2011	Aumento 1/1/2012	Totale aumento
7	30,52	42,73	56,16	129,41
6	29,07	40,70	53,49	123,26
5	27,90	39,07	51,34	118,31
4 S	26,45	37,04	48,68	112,17
4	25,87	36,22	47,61	109,70
3	25,00	35,00	46,00	106,00
2	23,26	32,56	42,79	98,61
1	13,95	19,54	25,68	59,17

(*) Importo forfetario una tantum

L'importo forfetario una tantum pari a € 120,00 lordi verrà erogato in due tranches di uguale importo, la prima con la retribuzione del mese di luglio 2010 e la seconda con la retribuzione del mese di settembre 2010 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1 gennaio 2010 – 30 giugno 2010 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2010 – 30 giugno 2010 cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time. L'importo forfetario una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

Previdenza Complementare

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto e) del verbale di accordo "rinnovo parti economiche" 14/10/1997, istitutivo del fondo PREVIMODA viene elevato di 0,30 punti percentuali (dall' 1,20% all' 1,50%) dal 1° gennaio 2012.

PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE

RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL E UILTA-UIL AI LAVORATORI NON ISCRITTI A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CCNL 15 luglio 2010

In data 15 luglio 2010 a Macerata

tra

ASSOGIOCATTOLI e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTA-UIL

In relazione all'accordo 15 luglio 2010 raggiunto con Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil per il rinnovo del ccnl 10 luglio 2008, sono state convenute le seguenti modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di € a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti (allegato A);
2. unitamente alla busta paga del mese di luglio 2010, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente protocollo (allegato B);
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di luglio 2010 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 30,00 sul saldo della retribuzione del mese di settembre 2010;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di luglio 2010 ed i cinque giorni lavorativi successivi potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 30 novembre 2010, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c 000000045437 CAB 03200 - ABI 01005 - CIN N - IBAN IT67N0100503200000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil a mezzo di

bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;

7. entro il 31 dicembre 2010 le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;
8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 31 luglio 2011 e successivamente potranno essere distrutti.

Le Parti si impegnano a diffondere, con gli strumenti normalmente in uso, presso i propri associati e le strutture periferiche, gli allegati al presente protocollo.

ASSOGIOCATTOLI

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTA-UIL

Allegato "A" al protocollo del 15 luglio 2010

COMUNICATO AI LAVORATORI

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo 15 luglio 2010 di rinnovo del ccnl 10 luglio 2008, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di € 30,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti;
2. unitamente alla busta paga del mese di luglio 2010, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione;
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di luglio 2010, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 30,00 sul saldo della retribuzione del mese di settembre 2010;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di luglio 2010 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 30 novembre 2010, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c n. 000000045437 – CAB 03200 – ABI 01005 – CIN N – IBAN IT67N0100503200000000045437 presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;
7. entro il 31 dicembre 2010, le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU, o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario), unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;
8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 31 luglio 2011 e successivamente potranno essere distrutti.

allegato "B" al Protocollo del 15 luglio 2010

AVVISO AI LAVORATORI

QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI

**PER I LAVORATORI NON ISCRITTI
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil**

La informiamo che, in relazione all'Accordo del 15 luglio 2010 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 luglio 2008, Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a € 30,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di settembre 2010 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 10 luglio 2008.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul c/c n. 000000045437 – CAB 03200 – ABI 01005 – CIN N – IBAN IT67N0100503200000000045437 presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 – Roma intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil.

Qualora Lei non sia d'accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.