

ASSOGIOCATTOLI

ASSOCIAZIONE ITALIANA IMPRESE
ADDOBBI e ORNAMENTI NATALIZI,
GIOCATTOLI, GIOCHI e MODELLISMO,
ARTICOLI DI PUERICULTURA

FEMCA - CISL
FILCTEM - CGIL
UILTA – UIL

**Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro**

**per i lavoratori dipendenti dalle aziende
che producono addobbi e ornamenti natalizi,
giocattoli, giochi, e modellismo,
articoli di puericultura**

15 LUGLIO 2010

Milano, addì 15 luglio 2010

tra

l' ASSOCIAZIONE ITALIANA IMPRESE ADDOBBI E ORNAMENTI NATALIZI, GIOCATTOLE, GIOCHI E MODELLISMO, ARTICOLI DI PUERICULTURA, rappresentata per delega dal Presidente Ing. Ambrogio Villa, assistito dal Direttore dr. Paolo Taverna, con la partecipazione della delegazione imprenditoriale composta dai Signori: Graziano Broglia, Patrizia Clementoni, Massimiliano Nardi, Stefano Quercetti, Massimo Di Cillo, Umberto Pietroni, Luca Ricauda Aimonino, Giampietro Rossetti,

e

la FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI (F.E.M.C.A.), rappresentata dal Segretario Generale Sergio Gigli e dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller, dai Segretari Nazionali Mario Bertone, Gianluca Bianco, Osvaldo Boglietti, Fiorenzo Colombo e dagli operatori nazionali del comparto moda Claudio Belloni, Marcello Guardianelli, Adriano Linari, Stefano Ruvolo; alla presenza dei componenti il Comitato Esecutivo: Cristina Attila, William Ballotta, Gianni Baratta, Giovanni Basciu, Davide Battiston, Fernando Bello, Roberto Bonacquisti, Alfio Calvagna, Luigi Cannarozzo, Giuseppe Carbonara, Gerardo Casaletto, Angelo Colombini, Giuseppe Conocchiella, Francesco Corna, Paolo Dal Magro, Corrado Dal Vit, Pietro De Virgilio, Giuseppe Ferrante, Giuseppe Foresta, Stefano Galante, Marcello Giuditta, Massimo Guerranti, Aldo Isella, Antonio Maglio, Chiara Malinconi, Ulderico Marzoni, Stefano Mencarini, Massimo Meneghetti, Gino Metefori, Franco Pagliara, Francesco Parisi, Donatino Primante, Bruno Quadrelli, Giuseppe Redaelli, Carlo Riboldi, Francesca Rossi, Bartolomeo Schibeci, Stefano Sciambra, Mario Siviero, Sebastiano Spagna, Piergiorgio Tagliabue, Maria Luisa Toschi, Luciano Tramannoni, Domenico Turri, Lorenzo Zoli e dalla delegazione composta da Giusy Amadasi, Riccardo Antonio, Tommaso Canu, Alfonso Cifani, Massimo Corvatta, Francesco Di Gaetano, Gianpiero Drappero, Giulio Huraut, Nicola Legge, Angelo Levorato, Giancarlo Lorenzi, Mario Lucano, Carlo Nicolli, Giuseppe Oliva, Romano Pasqualitto, Rudy Roffarè, Eustachio Rosa, Ciro Rungi, Francesco Saottini, Mimmo Sciore, Vito Zagaria, Stefano Zanon.

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI (C.I.S.L.),

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI TESSILI ENERGIA MANIFATTURIERI (F.I.L.C.T.E.M.) rappresentata dal Segretario generale Morselli Alberto; dalla Vice Segretaria generale Fedeli Valeria; dai Segretari nazionali: Arseni Attilio, Ciambotti Gian Piero, Cicero Rosalba, Berni Giacomo, Corveddu Salvatore, Fontanelli Francesco, Massazza Gal Marvi, Mati Gian Paolo, Nardone Delia, Pomante Stefania, Settimelli Cristina, Straini Giancarlo, Valeri Gabriele;

dai componenti il Comitato Direttivo:

ADAMO SERGIO, ALCHIERI PAOLA, ALLIERI PIETRO, AMENDOLARA DOMENICO, ANGHIANI SILVIA, ANNESI LUIGI, ANTONINI WILLIAM, AQUILONE BETTO, ASUNI GIORGIO, AUGURUSA GIUSEPPE, AVVANTAGGIATO M.GRAZIA, AVVISATI CLAUDIO, BACCINI MAURO, BALI' TINA, BALLATI MARCO, BALZARINI MASSIMO, BARBAGLIA CRISTINA, BARBETTI LUCA, BARDELLA PAOLO, BASILI RENZO, BASSO TIZIANA, BATTISTIN DORIANO, BENVENUTI TANIA, BERRITTO GIOVANNI, BERTACCHINI STEFANIA, BERTONA MAURIZIO, BETTONI CLAUDIO, BOLIS FULVIO, BONARDI SONIA, BORROMEO THOMAS, BRAGLIA GIUSEPPE, BREZZO MASSIMILIANO, BRICOLA ROBERTO, BUTERA BARBARA, CAMPOLI SILVIO, CANDELORI PAOLA, CAPPUCCIO SILVANA, CARDINALI SERGIO, CARRONI ANTONIA, CASANOVA DENISE, CASAPULLA MANUELA, CASSATELLA ROSA, CATACCIO GIORGIO, CERONI ROBERTA, CERUTI GIORGIO, CERUTTI MARIO, CESAREO ANTONIETTA, CHERUBINI

UGO, CHIESI LUCA, CHIUSI CARLA, CIALDI SABRINA, CIANI ANTONIO, CISARRI FRANCESCO, CIUCCIARELLI FULVIO, COI MARITRIA, COLFERAI GIUSEPPE, COLLEONI FERDINANDO, COLLETTI RICCARDO, COLUCCI MASSIMILIANO, COMPARONE GIOVANNI, CONCILIO ANGELA, CORRIAS ALESSANDRO, COSTA VINCENZA, CREMONESI GIOVANNA, DANIELE ROBERTA, DAVOLI CLAUDIA, DE CARO VINCENZO, DE MARIO VITO, DECARO ASSUNTA, DECHICU PIERO, DEL PUNTA STEFANO, DI LUCA MARIO, DI SALVO FRANCESCO, DILIBERTO CARMELO, DIODATI MARINA, DONGHI ERMANNINO, DRIGANTI SERGIO, FABBRI RENZO, FACIN STEFANO, FALCINELLI MARCO, FEDELE FRANCESCO, FELTRI FABRIZIA, FERRARIS MAURA, FERRO IVANA, FIORINI LUCA, FREZZOTTI DONATELLA, FUMAGALLI FABIO, GARGIULO FRANCO, GERACI ALBERTO, GIANNINI ILARIA, GIOFFREDI DANIELE, GIOLO TATIANA, GIOVANNINI GIORDANO, GIOVANNOZZI PAOLA, GIUNTA CARMELO, GOZZI MANUELA, GRECO VINCENZO, GRIFI ANTONIO, GRILLI MARISA, GUAGNANO GIUSEPPE, IERARDI ALBERTO, INZAGHI LUISELLA, LAVELLI ELEONORA, LEONI SERGIO, LETTIERI ROCCA, LOMBARDO GIANCARLO, LUCCHI BARBARA, MADDALONI MARIO, MAGNI PINA, MAINARDI LORIS, MALESARDI LILIA, MANCIN LUCIANA, MARI DEBORA, MARRELLI FRANCESCO, MASCIARELLI ISABELLA, MASSAFRA GIUSEPPE, MASTRIFORTI CLAUDIO, MATTANA JOSE' GIUSEPPE, MAZZAMURRO LINA, MEGA FERNANDO, MENEGHETTI YURI, MENGHINI GRAZIELLA, MICHELETTI VALTER, MIGHELI GIACOMO, MILAD BASIR, MILELLO PAOLO, MILESI GIOVANNI, MIRABELLI GINO, MIRIELLO ELVIRA, MONGARDI MARZIA, MORGANTI CLAUDIO, MOSCA MASSIMILIANO, MUGNAI ALESSANDRO, MUNTONI MONICA, MUSTO FABRIZIO, MUTO MARIANNA, NICOLETTI FABRIZIO, NICOLI PAOLA, OLDANI MARIA, CELESTINA ORFINO GIUSEPPINA, OTTINO LUCIO, PALERMO GASPARE, PALMETTI CLAUDIO, PALUMBO ELENA, PANZERI LORENA, PAOLONI SONIA, PARRELLA VINCENZO, PEDRAGLIO MARINA, PEDRETTI MARCO, PERINO NADIA, PETRANGELI ALESSIA, PETRINI ISODORO, PETROSINO ELENA, PEZZENATI ANTONELLA, PICARDI INES, PISANTI UMBERTO, PIVA ALESSANDRO, POLVERINO LANFRANCO, POZZEBON MANUELA, PREACCO DANIELA, PREVEDONI PIETRO, RATTI MASSIMILIANO, REGELLI KATIA, RICCI MIRKO, RINALDI FEDERICA, RIPAMONTI ALESSIA, RIZZUTI MARIO, ROCCHI LUANA, RONCA DOMENICO, ROSSI GUERRIERO, ROSSI ROBERTA, ROSSI ROSA, RUCCI GIUSEPPE, SACCANI SILVANO, SANTARELLI GIUSEPPE, SANTONI LUIGI, SASSI ARNO, SCARCIA STEFANIA, SCHENETTI LAURA, SCHIADA' ELIANA, SCOGNAMIGLIO GIUSEPPE, SCOGNAMIGLIO SABRINA, SECCIA ANGELA, SORRENTINO ILVO, STAGNI GIACOMO, STEFANI ANNAROSA, STOPPA GIANFRANCO, TARQUINI FREDIANA, TICA' DOMENICO, TIMOTEO GIOVANNI, TONOLI LAURA, TOSONI SONIA, TOTARO ANTONIETTA, TRANCOSSI MANUELA, TRONCO DANIELE, TRUSCIA FRANCESCO, TUCCI ALESSANDRA, TUDINO MAURO, VACCARI SABRINA, VAIA FRANCESCO, VALENTE MARISA, VALTORTA ROMANO, VANNI STEFANO, VARONE SANDRA, VASSETTA VINCENZO, VEGGIOTTI GIORGIO, VIDALE STEFANIA, VILLIRILLO GREGORIO, VIOLA MARISTELLA, ZAMBIANCHI LINO, ZANELLA DANIELA, ZANZOTTERA ENRICO, ZAPPAVIGNA ROBERTA, ZECCHINI ANNALISA, ZIMMARO GRAZIA, ZOPPI GILBERTO, ZORZELLA FLORIANO.

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.)

l' UNIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILI E ABBIGLIAMENTO (U.I.L.T.A.), rappresentata dal Segretario Generale Pasquale Rossetti, dai Segretari Nazionali Carmelo Prestileo, Edoardo Rossi e Gianfranco Salvi, dai componenti il Comitato Centrale: Albano Giovanni, Angius Maria Grazia, Azzola Alessandro, Battaglino Alberto, Broglia Manuel, Canali Floriano, Canali Luigi, Cataneo Michele, Cianciotta Maria Teresa, Colombo Angelo, Cortinovis Gianluigi, Costabile

Dario, Curzola Carlo, Da Lan Paolo, D'Antone Pietro, De Rinaldis Elisa, Di Girolamo Gianluca, Favara Gioacchino, Fiorucci Francesca, Flammia Vincenzo, Foschi Paolo, Ghiotto Laura, Graziano Giuseppe, Marini Laura, Martines Rosario, Mauceri Marialuisa, Mazza Massimo, Meda Piera, Menci Carlo, Mesaroli Luigi, Mosca Maria Cristina, Nastrini Franco, Notorio Fabio, Occhiali Mariangela, Oddo Luigi, Pagliosa Serenella, Pellin Renzo, Petrassi Gianvincenzo Benito, Ranghetti Alessandra, Rizzo Giannino, Rometta Giuseppe, Roncato Andrea Massimo, Ronzino Fabio, Sacchi Celeste, Salsano Nicola, Salucci Giorgio, Scarati Carlo, Scopino Erminio, Signore Fabiana, Sordini Leopardo, Spezzaferro Nunzia, Tamburrino Domenico, Visonà Antonio, Zambellini Luigi, Zejnati Qamil;

con l' assistenza dell' UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.);

e' stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere per le Aziende e per i lavoratori loro dipendenti produttrici di: bambole, automobiline a pedali, biciclette e tricicli per bambini, giocattoli e giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e alberi di Natale, articoli per il Presepe, articoli e giochi didattici, articoli e giochi per la prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, strumenti musicali giocattolo, articoli affini, loro accessori, nonche' tutto cio' che come corredo al giocattolo sia atto ad illustrarne il significato o complementarlo, con qualsiasi materia prima (metalli, materie plastiche, legno, stoffa, ecc.) e procedimento di lavorazione (meccanica, elettronica, plastica, ecc.) siano fabbricati.

Le parti si danno atto di aver tenuto presente, nella redazione del presente contratto, gli accordi interconfederali vigenti, le cui norme, anche se non esplicitamente citate, si intendono qui richiamate ad ogni effetto utile.

INDICE

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Applicazione del contratto - Condizioni di miglior favore

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, il contratto collettivo nazionale preesistente per la categoria dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dai lavoratori in servizio precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Per quanto non regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Le Associazioni Industriali sono impegnate ad adoperarsi per la osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere o a intervenire perchè siano evitate azioni e rivendicazioni a qualsiasi livello comunque intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto del presente accordo.

Le parti, inoltre, si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite nel presente contratto o in altri livelli di contrattazione.

Le parti convengono che le azioni a livello aziendale debbano favorire il miglioramento delle condizioni di efficienza e produttività e che la contrattazione aziendale farà riferimento a tale obiettivo.

EFFICACIA DELLE DISPOSIZIONI CONCORDATE - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il presente rinnovo del CCNL giocattolo si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle parti contraenti; le stesse sono impegnate a concordare disposizioni non difformi qualora siano conclusi accordi collettivi con altre Organizzazioni imprenditoriali o sindacali in rappresentanza di imprese industriali o di lavoratori dell'industria giocattolo.

La violazione di tale clausola comporta la nullità della norma concordata in modo difforme con altre Organizzazioni imprenditoriali e/o sindacali.

Art. 2 - Controversie individuali e collettive

A) - Controversie Individuali

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o del Delegato di Impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Riuscito il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro i 10 giorni successivi a detta risposta - un Collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da un membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta dovrà essere richiesta la designazione al competente Ufficio del Lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

B) Controversie interpretative e collettive

Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti Associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 71 nonché alle norme di legge vigenti in materia.

Art. 3 - Distribuzione del contratto - Quota spesa rinnovo contrattuale

Le aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio una copia del presente contratto di lavoro.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L., le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità stabilite dalle parti, a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali (v. prot. n. 6).

Art. 4 - Esclusiva di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti ivi compresi quelli di cui all'art. 3 Parte Generale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza l'autorizzazione.

Art. 5 - Decorrenza e durata

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.

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 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. 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 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. 8 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

1 - Soggetti

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

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

2 - Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonchè le inderogabili

modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione. La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

3 – Finalità e contenuti

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

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.

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 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.

Capitolo II

SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 9 - Relazioni sindacali - Formazione sindacale - Impresa dimensione europea

Premessa

Attraverso l'articolato sistema di informazioni che segue, si rendono possibili forme sistematiche di consultazione su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella comunicazione e nel confronto lo strumento per ricercare posizioni comuni, anche da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni necessarie per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;
- il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;
- l'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire a favore dei lavoratori l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate;

Livelli informativi e osservatorio

Le parti ritengono che il miglioramento e l'approfondimento delle comuni conoscenze della realtà produttiva ed occupazionale e la verifica delle rispettive valutazioni costituiscono utile premessa per il miglioramento dei reciproci rapporti.

Questa pratica di consultazione, comunicazione e condivisione ha per scopo - attraverso la ricerca di convergenze nelle analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare la potenzialità del sistema produttivo nel suo complesso, al fine di perseguire il miglioramento della produzione nel settore, sia attraverso l'individuazione e la realizzazione delle necessarie condizioni di sviluppo competitivo, sia attraverso l'apporto delle risorse umane, che rappresentano un fattore strategico.

Sulla base di questa dichiarazione d'intenti, le parti stipulanti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive responsabilità e ruoli e l'indipendenza di valutazione, esprimono la comune intenzione di favorire, secondo anche le indicazioni contenute negli accordi interconfederali vigenti, lo sviluppo delle loro relazioni e la loro armonizzazione con il sistema di informazioni di seguito articolato, volto a evidenziare gli aspetti significativi e la realtà evolutiva del settore:

1. A livello nazionale, di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti stipulanti, l'Associazione imprenditoriale fornirà alle OO.SS.nazionali, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali in merito:
 - alle linee generali dell'andamento economico produttivo (investimenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione, prospettive produttive) del settore, con particolare riferimento all'occupazione;
 - all'andamento dell'occupazione giovanile, all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione delle leggi n. 903/77 e n. 125/91 nonché delle

- eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni CEE;
- all'evoluzione tecnologica, all'andamento globale dell'occupazione in riferimento all'introduzione di nuove tecnologie che richiedano interventi e/o significative ristrutturazioni aziendali;
- al numero degli addetti suddiviso per sesso, qualifica e classi di età;
- alla dinamica delle retribuzioni di fatto nel settore;
- a situazioni di crisi aziendali di particolare rilevanza sociale o territoriale, con particolare riguardo al Mezzogiorno, con informazioni in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, specificamente al paese di destinazione e alla tipologia di produzione;
- ai supporti, specie per le piccole e medie imprese, quali ad esempio i progetti di consorziazione;
- alle iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- ai programmi di investimento e alle politiche di diversificazione produttiva e di localizzazione nel Mezzogiorno;
- alla dinamica dei costi, compreso quello del lavoro, rispetto ai principali paesi concorrenti, comparando le leggi in materia contributiva, anche ai fini di una oggettiva valutazione della competitività ed efficienza del sistema;
- ai processi di internazionalizzazione.

A tale riguardo, a richiesta di una delle parti, potrà seguire un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto relativo alle implicazioni prevedibili:

- sui livelli occupazionali;
- sulla mobilità della manodopera;
- sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- sul rapporto che intercorre tra innovazioni tecnologiche e esigenze formative.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale, costituendo un Osservatorio Nazionale del settore giocattoli, giochi, modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia.

L'Osservatorio è costituito da tre rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali Femca-CISL, Filtea-CGIL e Uilta-UIL e da altrettanti della Associazione imprenditoriale, che costituiscono il Comitato di Indirizzo.

Il Comitato di Indirizzo ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore nel suo complesso e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- propone l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di interesse settoriale, da sottoporre ai competenti organi istituzionali.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, tutela contro la contraffazione e le frodi commerciali.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo e delle risorse umane che operano al suo interno, e

saranno utilizzate per orientare allo sviluppo i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento ed il monitoraggio della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato, con invito alle aziende del settore prive della contrattazione di secondo livello di porre in essere le basi per poterla avviare;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa delle migliori prassi in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;
- r) il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa europea sul REACH;
- s) l'approfondimento delle tematiche relative alla fattibilità di forme integrative di assistenza sanitaria;
- t) Monitoraggio e aggiornamento di codici di condotta di cui al protocollo n. 7.

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

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

Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche alla attività negoziale delle parti.

Il Comitato di Indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o

territoriali.

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di Indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

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

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.

2. A livello regionale, di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale firmataria unitamente alle Associazioni territoriali imprenditoriali interessate, fornirà al sindacato di categoria e alle sue articolazioni regionali intervenuto nel corso di un apposito incontro, informazioni globali in merito:

- alle prospettive produttive;
- ai programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti, indicando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici e agevolati;
- ai supporti, specie per le piccole e medie imprese, quali ad esempio progetti di consorziazione anche con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 374/1976;
- al numero degli addetti distinti per sesso e qualifica;
- all'andamento dell'occupazione giovanile in relazione agli accordi interconfederali del 20.01.93 e del 31.01.95 sui contratti di formazione e lavoro, all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione delle leggi n. 903/77 e n. 125/1991 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni CEE;
- alle situazioni di crisi aziendale di particolare rilevanza sociale;
- alle prospettive di fabbisogno di formazione e riqualificazione professionale;
- alle iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- alle condizioni ambientali ed ecologiche.

A tale riguardo, a richiesta di una delle parti, potrà seguire un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto relativo alle implicazioni prevedibili;

- sui livelli occupazionali;
- sulla mobilità della manodopera;
- sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le parti forniranno all'Ente Regione tutte le indicazioni necessarie per le attività di competenza dell'ente stesso a favore del settore, con particolare riguardo alla gestione della formazione

professionale, alla difesa dell'occupazione, alla concessione di agevolazioni alle imprese.

Fermi restando i contenuti del sistema di informazione, le rispettive Organizzazioni potranno definire congiuntamente:

- tempi, modi e strumenti delle rilevazioni oggetto dell'informativa, anche attraverso la realizzazione di osservatori, gruppi di lavoro, ecc.;
- iniziative propositive in tema di formazione professionale, da raccordare con l'attività di cui al livello nazionale, nell'ambito di quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti; ciò al fine di fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze. Qualora tali iniziative si concretizzino in orientamenti comuni, essi saranno sottoposti all'attenzione degli enti pubblici competenti ed agli organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi dell'accordo interconfederale 20.01.93 e successive intese, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore;
- iniziative propositive di formazione professionale in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgt. n. 626/94, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni;
- iniziative propositive in tema di azioni positive per le pari opportunità, che saranno coordinate con gli indirizzi emersi nella Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 25.

La presente procedura verrà attuata per le regioni aventi un significativo numero di aziende nei singoli settori e comparti.

3. A livello territoriale (provinciale o comprensoriale), di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio, nel corso di apposito incontro, quanto previsto al precedente punto 2.

La presente procedura informativa attuata per le aree territoriali previamente individuate tra le parti, con verifica biennale, a livello regionale o nazionale, in cui si riscontri una concentrazione di aziende del settore produttivo.

Gli incontri di cui ai punti 2. e 3., considerate le peculiari caratteristiche del settore, potranno avvenire in concomitanza con uno dei momenti di informativa a livello nazionale, rispettando le obiettive esigenze di disaggregazione dei dati.

4. Il livello aziendale di informazione e consultazione è articolato in tre momenti specifici:
- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico sociali dell'impresa;
 - b) informazioni finalizzate alla contrattazione aziendale;
 - c) informazioni riguardanti il sistema di imprese europee. Tale sistema informativo, pur nella distinzione delle diverse finalità, tende a sviluppare, attraverso l'attivazione di adeguati canali di informazione e consultazione bilaterale, un migliore livello di conoscenza della realtà, affermando il processo partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

A livello aziendale, di norma annualmente, tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, o le aziende su richiesta delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, forniranno, nel corso di un apposito incontro, alle RSU ed alle Organizzazioni medesime informazioni riguardanti:

- le prospettive, specie con riferimento alle situazioni di crisi ed alla struttura occupazionale (sesso e qualifica professionale);
- i programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti nonché a miglioramenti delle condizioni ambientali ed ecologiche, specificando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici agevolati; le informazioni sui programmi di investimento relativi a nuovi procedimenti produttivi o a nuove produzioni avranno carattere di riservatezza; le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestano

- carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni sommarie;
- le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno, con informazioni in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, specificamente al paese di destinazione e alla tipologia di produzione;
- le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- il superamento delle barriere architettoniche;
- il numero delle assunzioni suddivise per sesso e qualifica effettuate nel l'anno precedente;
- il numero degli addetti distinti per sesso e qualifica;
- l'andamento dell'occupazione giovanile, in relazione agli accordi interconfederali del 20.01.93 e del 31.01.95 sui contratti di formazione e lavoro, l'andamento dell'occupazione femminile e lo stato di applicazione delle leggi n. 903/77 e n. 125/1991 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni CEE;
- le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo, nonché dalle tematiche dell'ambiente e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgt. n. 626/94.

Su tali problemi, a richiesta di una della parti, seguirà un incontro allo scopo di consentire alla RSU e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria di esprimere la loro autonoma valutazione in ordine all'occupazione, alle problematiche della formazione ed alle condizioni ambientali ed ecologiche e, qualora lo ritengano opportuno, potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

Per le aziende con più stabilimenti dislocati in diverse aree del territorio nazionale la procedura informativa di cui sopra potrà essere attuata presso l'Associazione imprenditoriale nazionale.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione.

INFORMAZIONI RISERVATE

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 71 e segg.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà di funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad un Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da Assogiocattoli, 3 dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e dal D.P.R. n. 218/2000 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

IMPRESE A DIMENSIONE EUROPEA

In relazione alla direttiva U.E. n. 94/95, le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.

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

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

Art. 10 - Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli accordi inteconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alla mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare un positivo rapporto tra il sistema produttivo e il sistema formativo e di consentire un maggiore adattamento professionale dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei dipendenti al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro le aziende, nel corso degli incontri previsti forniranno alle RSU informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico professionali da conseguire, al luogo di svolgimento dei corsi, nonché all'intendimento di fare ricorso per i programmi stessi, a fonti di finanziamento esterne all'azienda, messe a disposizione da enti pubblici.

Sulle iniziative formative le RSU potranno fornire proprie valutazioni.

A livello aziendale potrà quindi essere valutata l'opportunità di una formazione specifica rivolta:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari;
- e) ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza RLS

Per le iniziative di cui sopra, che potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Fondimpresa, sarà utilizzato il monte ore di cui all'art. 63.

ORGANISMO NAZIONALE BILATERALE PER LA FORMAZIONE

Le parti manifestano forti preoccupazioni sull'andamento del settore, che negli ultimi tempi si è andato progressivamente contraendo sia in termini di imprese che di occupati. Conseguentemente, prima di attuare iniziative, ritengono opportuno un periodo di monitoraggio costante del comparto per analizzare le linee di tendenza ed adottare le decisioni necessarie. In questo contesto va inquadrata la possibilità di costituire l'organismo bilaterale nazionale per la formazione nell'industria del giocattolo (in forma abbreviata OBG): le parti, convenendo sull'importanza della formazione professionale e sulla necessità di favorirne lo sviluppo e la diffusione nelle aziende, valuteranno i tempi di costituzione del suddetto organismo, alla luce dei dati nel frattempo raccolti. Resta in ogni caso stabilito fin d'ora che l'OBG avrà i seguenti compiti:

- tenere i rapporti con le istituzioni nazionali e regionali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore, previ opportuni coordinamenti, del Fondo interprofessionale per la formazione continua – Fondimpresa – per quanto attiene ai progetti per il settore del giocattolo;
- essere supporto per l'attività formativa delle aziende e punto di riferimento per le RSU sulla materia.

Art. 11 - Lavoro esterno

Le parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore a lavorazioni presso terzi, per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi di lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese del settore svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti nè implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1. le aziende committenti lavorazioni a terzi inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.
2. Le aziende sistematicamente committenti lavoro a terzi, aventi oltre 70 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le rappresentanze sindacali unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale e con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati.
3. Le Associazioni industriali e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro tre mesi dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:
 - acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno.

A tale scopo l'Associazione industriale territoriale metterà a disposizione della Commissione

l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi relativamente a fasi di lavorazioni presenti nel ciclo produttivo aziendale e l'elenco della aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente avente oltre 70 dipendenti l'Associazione territoriale fornirà alla Commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla locazione delle aziende terziste (anche fuori dal territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

- utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
- promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
- comprovato il permanere della disapplicazione del C.C.N.L. di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.

4. Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale, durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 5 della legge 20.05.75, n. 164 e dalla legge 23.07.91, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso al lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.

5. A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

6. La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

7. Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree del Mezzogiorno quelle individuate dalla legge n. 64/86) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della Commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con l'annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.

8. Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali e industriali nel territorio.

In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei

provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Chiarimento a verbale

Con l'informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo le parti hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

Le parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono un'attività funzionale al processo produttivo, sono da considerare committenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la regolamentazione che precede si riferisce al lavoro per conto terzi inerente al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di leggi e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme esistenti.

Art.12 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro. nel corso delle procedure previste dalla legge 20 maggio 1975, n. 164, per i casi di ristrutturazione e riconversione produttiva, le associazioni territoriali degli industriali daranno informazioni al sindacato provinciale di categoria sugli obiettivi di ristrutturazione o di riconversione parziale o totale che le aziende interessate intendono perseguire e dei livelli di occupazione complessivamente da salvaguardare.

Art. 13 - Mobilità interna della manodopera

Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia, le Aziende con più di 70 dipendenti informeranno preventivamente in apposito incontro la R.S.U. e, tramite l'Associazione imprenditoriale territoriale, le OO.SS. dei lavoratori competenti per territorio, degli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che gli spostamenti del personale saranno effettuati nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, le parti riconoscono che il migliore utilizzo delle prestazioni di lavoro, attraverso la mobilità interna, funzionale al comune obiettivo del raggiungimento di più elevati livelli di produttività, di efficienza aziendale e di professionalità.

Art. 14 - Mobilità esterna della manodopera

In relazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 12.08.77, n. 675 e dalle relative norme di attuazione (legge 26.05.78, n. 215 e legge 09.02.79, n. 36) per affrontare in modo corretto e concreto i problemi occupazionali derivanti da processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva e di crisi aziendale, le parti convengono quanto segue:

- 1) le aziende del settore, su richiesta delle Associazioni territoriali degli imprenditori, comunicheranno alle medesime le prevedibili occasioni di occupazione specificando le caratteristiche professionali dei posti di lavoro disponibili;
- 2) periodicamente, su richiesta di una delle parti, si rileveranno in appositi incontri le situazioni di crisi aziendale ed occupazionale al fine di accertare la potenziale mobilità nel territorio e si verificherà l'andamento dei processi di mobilità favorendo l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e promuovendo anche l'istituzione, ove se ne ravvisi la necessità, tramite l'ente Regione competente, di corsi professionali;
- 3) le informazioni e le indicazioni di cui ai punti 1) e 2) saranno anche riportate all'interno

delle strutture e delle procedure previste dalla legge n. 675/1977 e dalle successive norme di attuazione (legge 215/1978 e legge 36/1979);

- 4) le presenti disposizioni decadranno in caso di emanazione di norme di legge o di accordo interconfederale in contrasto con le stesse.

Art. 15 - Decentramento

Le aziende con più di 70 dipendenti informeranno preventivamente, tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, il sindacato provinciale di categoria su eventuali operazioni di decentramento al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto nel caso in cui tali operazioni influiscano direttamente sui livelli occupazionali.

Capitolo III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 16 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

1. COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLA R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della RSU si applica l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate. L'iniziativa per l'elezione della RSU nelle unità produttive con più di 15 dipendenti potrà essere assunta: - dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo nazionale; - dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente accordo, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

- 1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione
- 2 - la lista sia correlata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto. I componenti della RSU restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

2. COMPONENTI E PERMESSI

Il numero complessivo dei componenti della RSU fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali; il seguente:

NUMERO DEI COMPONENTI DELLE R.S.U.

Numero dipendenti della unità produttiva	Numero componenti della R.S.U.
Da 16 a 120	3
Da 121 a 360	6
Da 361 a 600	9
Da 601 a 840	12
Da 841 a 1.080	15
Da 1.081 a 1.320	18
Da 1.321 a 1.560	21
Da 1.561 a 1.800	24
Da 1.801 a 2.040	27
Da 2.041 a 2.280	30
Da 2.281 a 2.520	33
Da 2.521 a 2.760	36
Da 2.761 a 3.000	39
Da 3.001 a 3.500	42

ecc. per scaglioni di 500 dip. per gruppi di 3 componenti.

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.;
- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della R.S.U. con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno

attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità di cui all'allegato verbale di ricognizione. Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali attribuito pariteticamente il restante 45 per cento. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda. Le ore di permesso mensili non usufruite, potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Ai componenti della R.S.U. estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'Accordo interconfederale per le Commissioni interne. I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al presente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle Organizzazioni sindacali, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Dichiarazione a verbale

Si intendono salvaguardate, fino ad un eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello aziendale o territoriale ed oggetto della ricognizione effettuata nell'arco di vigenza del C.C.N.L. 18 giugno 1991.

3. ELEZIONI

I componenti della R.S.U., eletti con le modalità previste dall'Accordo interconfederale 20.12.93, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è ammessa la presentazione di liste distinte o di liste tra loro collegate.

In quest'ultimo caso il numero massimo dei candidati risulterà dalla somma di quelli ammessi per ciascuna lista, senza l'aumento di 1/3.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.

4. ELETTORATO PASSIVO

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, Parte Prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

5. COMPITI E FUNZIONI

La R.S.U. subentra alla R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

6. MODALITÀ DELLE VOTAZIONI E DESIGNAZIONI

Secondo quanto stabilito al punto 12 - Parte seconda - dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della

produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.

7. COMUNICAZIONE DELLA NOMINA

La nomina, a seguito di elezione o designazione dei componenti della R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della R.S.U. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della R.S.U.

8. DISPOSIZIONI VARIE

I membri della Commissione elettorale, il Presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui al paragrafo 2) del presente articolo.

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i risultati elettorali.

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanza Sindacale Unitaria con la presente regolamentazione non cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di accordo interconfederale o di legge.

Art. 17 - Commissione interna e delegato di impresa

Per i compiti delle Commissioni interne o dei Delegati di fabbrica è fatto richiamo agli accordi interconfederali che disciplinano la materia.

Per le imprese da 5 a 40 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo Interconfederale sulle Commissioni interne (1966) inerenti il Delegato di Impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Art. 18 - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materiale di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione unitaria o singola delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto oppure su convocazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva.

Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti per la trattazione delle materie di cui al primo comma, su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione sia unitaria, ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nel corso dell'anno solare potranno essere utilizzate nell'anno successivo con un limite massimo di due ore. Inoltre, qualora nell'anno solare siano state esaurite le ore disponibili, potranno essere anticipate quelle dell'anno successivo con un limite massimo di due ore.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

In questo ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale. Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dell'azienda nell'unità produttiva, in caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari Nazionali e Provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20.05.70, n. 300.

Art. 19 - Permessi per cariche sindacali ed aspettativa

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento dei permessi sindacali di cui sopra nonché di quelli inerenti cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo d'aspettativa, durante il quale il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali presso l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

Chiarimento a verbale

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Art. 20 - Affissioni

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle rappresentanze stesse, inerenti a materia di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate alla direzione aziendale.

Art. 21 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, che gradualmente raggiungerà la misura dell'1 per cento, e sarà calcolato sulla retribuzione globale mensile;
- l'organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del c/c bancario ad essa intestato:

La lettera dovrà essere conforme al modulo riportato in calce.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che la trattenuta e il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poichè si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il rapporto tra quest'ultimo e la propria organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo di contributo associativo.

Art. 22 - Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

Per lo svolgimento della loro attività, che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale, i rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità e gli orari di accesso negli stabilimenti.

Qualora per ragioni di particolare o comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico e organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi Albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con l'utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 23 - Fondo di solidarietà

Le parti concordano di sopprimere l'Art. 21 del CCNL 24 maggio 2004 in quanto superato da successive normative di carattere nazionale.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24 - Assunzione - Visite mediche

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di Legge.

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

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico (voce per voce);
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la sede di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 3) titolo di studio e di preparazione professionale ove l'Azienda ne faccia espressamente richiesta;
- 4) tesserino del codice fiscale;
- 5) documento di identità.

Qualora il lavoratore sia sprovvisto dei documenti di cui al punto 2) l'Azienda è tenuta a richiedere il rilascio dei documenti stessi all'INPS.

Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto a richiederne direttamente la regolarizzazione tramite gli Enti interessati.

L'Azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'Azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'Azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonchè a consegnare, dopo l'assunzione, se capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Riconoscimento di "alta specializzazione" ai fini del collocamento

Ai fini della legge sul collocamento si riconosce che le mansioni operaie inquadrare nei livelli dal 4° compreso in su sono da considerarsi altamente specializzate.

Art. 25 - Periodo di prova

L'assunzione può essere fatta, d'accordo tra le parti, con un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.

Art. 26 - Contratto a tempo determinato

Le parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a

migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui sono specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

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

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

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

- lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
- particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;

Le Parti, inoltre, in applicazione dell'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo del decreto legislativo, n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. Deroga assistita) – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge – non sia superiore a 8 mesi.

4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa

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

10% per aziende fino a 70 dipendenti;

5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

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

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

Le Parti, inoltre, in applicazione dell'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo del decreto legislativo, n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. Deroga assistita) – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge – non sia superiore a 8 mesi.

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

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

contratto individuale di lavoro.

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 90, 91 e 102 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 90.

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

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di due o più contratti a termine nella stessa azienda, si applica quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n° 368/2001, come modificato dalle Legge n° 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

Previdenza complementare

Le parti si danno reciprocamente atto di essere disponibili a modificare l'atto istitutivo del fondo di previdenza complementare Previmoda per consentire l'adesione al fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi. Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutrici di Previmoda.

Art. 27 - Lavoro delle donne e dei minori

Per il lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti si rinvia alle disposizioni delle leggi vigenti in materia.

Art. 28 - Azioni positive per le pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Art. 29 - Inquadramento unico dei lavoratori

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

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

7° livello	quadri - impiegati
6° livello	impiegati
5° livello	impiegati - intermedi
4°S livello	impiegati - operai
4° livello	impiegati - intermedi - operai
3° livello	impiegati - operai
2° livello	impiegati - operai
1° livello	operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate nell'allegato 3 bis, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.

Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data di inizio, e qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dalla attribuzione del nuovo livello dalla data d'inizio della procedura stessa.

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 alle R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della 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 della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una 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 tale 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.

Art. 30 - Commissione per lo studio della riforma del sistema di inquadramento

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

Pertanto, entro il 31 ottobre 2010, sarà convocata la Commissione già costituita con il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato in data 24 maggio 2004, 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. La ricognizione si dovrà concludere, salvo che congiuntamente si definisca una proroga, entro il mese di giugno 2011.
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedono il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano un arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, in via generale, alla valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Nell'esame delle varie ipotesi potrà essere presa in considerazione l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento che si basi su "aree professionali omogenee".

Nel darsi atto che la classificazione del personale continuerà ad essere, come nel passato, materia di stretta ed esclusiva pertinenza del livello contrattualistico nazionale, le parti raccomandano alla Commissione che qualora sia valutata positivamente l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni, questi siano caratterizzati da chiarezza e trasparenza per l'eventuale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di inquadramento

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti entro il 31 ottobre 2011 per essere applicate in sede di rinnovo del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Art. 31 - Passaggio di qualifica

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, il passaggio di qualifica (da operaio ad intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato, da impiegato a quadro) non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore a quella di stipulazione del CCNL del 24.7.1983 si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti al momento dei passaggi stessi.

Art. 32 - Cumulo di mansioni

Al lavoratore al quale vengano affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a livelli differenti è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore.

Art. 33 - Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali; per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto; per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per punti vendita riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoratori di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale applicando la procedura prevista nel successivo paragrafo "Turni 6x6".

Per il personale addetto a lavorazioni in turni, l'orario contrattuale potrà essere realizzato attraverso turni plurisettimanali.

Restano salve le disposizioni di legge per gli effetti da esse previsti.

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuo complessiva sarà pari, a decorrere dall'1 gennaio 1990, a:

- 56 ore in ragione d'anno per i lavoratori giornalieri;
- 52 ore in ragione d'anno per i lavoratori turnisti.

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività del 2 giugno. I lavoratori impegnati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti nell'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari a 8 ore con decorrenza dall'1 ottobre 1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Tale pacchetto di ore sarà utilizzato con permessi individuali retribuiti, ciascuno della durata minima di 4 ore, che dovranno essere richiesti per iscritto dal lavoratore con preavviso di almeno 48 ore, e saranno accordati secondo l'ordine di presentazione della richiesta.

Il godimento di tali permessi non dovrà implicare assenze superiori al 4 per cento dei lavoratori normalmente addetti al reparto.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., modalità di diversa utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Inoltre, in caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale.

La riduzione di cui ai commi precedenti non maturerà nei periodi di assenza per maternità e servizio militare e maturerà per dodicesimi nei casi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro; a tali effetti si considererà come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Turni 6 x 6

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

In tal caso non compete la riduzione di orario dal presente articolo. Tuttavia i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore, con assorbimento del trattamento economico previsto per le due ex festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre. Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dall'1 gennaio 1995 e 6 dall'1 luglio 1995.

La riduzione di orario di cui al comma precedente dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva e il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Nel caso l'azienda intenda introdurre tale sistema di turnazione ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U.

Entro 7 giorni dalla comunicazione da parte dell'azienda, seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal primo incontro, le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, che si riuniranno entro 30 giorni dalla richiesta per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di:

- chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro;
- rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto dal contratto nazionale, ferma restando la titolarità delle parti a livello aziendale.

Chiarimenti a verbale

1) Le riduzioni di orario non matureranno nei periodi d'assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2) Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto aziendali, nonché da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi nazionali e comunitari.

Art. 34 - Inizio e fine del lavoro

Al segnale di inizio del lavoro il lavoratore deve trovarsi al posto assegnatogli ed in condizioni di iniziare la sua attività.

Nessun lavoratore deve abbandonare il suo posto di lavoro prima del segnale di cessazione.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

Per quanto riguarda la disciplina relativa all'accesso dei lavoratori allo stabilimento, all'inizio ed alla cessazione del lavoro, restano in vigore le consuetudini in atto presso ciascuna azienda.

Art. 35 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore nell'anno. Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità in periodi di minore intensità lavorativa una pari entità di ore di riduzione. Viceversa a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale corrisponderà nel corso dei dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiori intensità lavorativa una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei

periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 13% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 18% per le ore prestate nelle giornate del sabato.

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

Al verificarsi della necessità ed in tempo utile per soddisfare le esigenze organizzative che ne danno titolo la Direzione aziendale comunicherà alla RSU illustrandone le ragioni il ricorso alla flessibilità i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni saranno definite congiuntamente in sede di esame tra la Direzione aziendale e la RSU entro cinque giorni dalla comunicazione.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

Esaurita la procedura di cui sopra il programma diventa operativo.

Analoga procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salve deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvi accordi tra le parti.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 – In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 – Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30 agosto 1999 (G.U. n. 186, serie Generale, del 10 Agosto 1999): "Termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in

ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale”.

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (con decorrenza 1° maggio 2004).

È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

Per ogni ora di lavoro straordinario l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto, determinata ai sensi dell'art. 51, e la relativa maggiorazione di cui all'art. 36.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario ordinario contrattuale.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge di 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente.

Il lavoro straordinario di produzione ha carattere volontario individuale. Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda), a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, se seguirà la seguente procedura: la direzione ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando la disponibilità delle prestazioni straordinarie necessarie.

Qualora la prestazione di lavoro straordinario sia richiesta a interi reparti l'azienda informerà preventivamente la R.S.U.

Su richiesta della R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale.

Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 annue potranno essere recuperate, su richiesta del lavoratore, con riposi compensativi giornalieri non retribuiti, fermo restando che dette prestazioni saranno compensate secondo quanto previsto dal presente articolo.

In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento costante del suddetto limite annuo aziendale, si procederà su richiesta, presso la competente sede territoriale degli imprenditori, all'esame della situazione e delle eventuali misure da adottare, compreso l'incremento dell'occupazione.

Dalla regolamentazione di cui ai precedenti commi restano escluse le operazioni inerenti la manutenzione nonché l'attività di attrezzatura e di campionatura che non sia effettuata nei reparti di produzione; in tali casi le prestazioni di lavoro straordinario saranno richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore, fatti salvi i casi di assoluta improrogabile necessità determinata da cause di forza maggiore.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nel settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Richiamandosi all'accordo interconfederale del 26.01.77, le parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano le prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale e si impegnano ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con la piena osservanza delle norme suddette.

DICHIARAZIONE - Al fine di rispondere ad eventuali esigenze produttive e organizzative e per favorire l'occupazione femminile e la sua maggiore qualificazione professionale, le parti a livello aziendale si accorderanno per il superamento del divieto di lavoro notturno per quelle lavoratrici che ne dichiareranno singolarmente la disponibilità.

Tale disponibilità dovrà essere accertata nelle sedi istituzionali preposte.

DICHIARAZIONI A VERBALE COMUNI AGLI ARTT.31, 33 e 34

1) Le parti riconoscono che le disposizioni introdotte in materia sia di procedure per il ricorso al lavoro straordinario che di flessibilità dell'orario normale di lavoro sono state concordate al fine di migliorare il livello di competitività delle imprese, anche a sostegno dell'occupazione.

Le parti si danno inoltre atto che l'attuazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro potrà favorire il contenimento, nei periodi di superamento dell'orario settimanale, del ricorso al lavoro straordinario o al decentramento anomalo per le fasi di lavorazione interessate.

2) Allo scopo di favorire una corretta applicazione della normativa inerente l'orario di lavoro (riduzione orario, flessibilità, straordinario) le parti convengono di verificarne l'attuazione in occasione dell'incontro previsto nel capitolo "Sistema di informazioni" del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE – Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37.a e la 40.a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 51 del presente contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del presente contratto, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

Art. 37 - Banca delle ore individuale

A decorrere dal 1° gennaio 2001, ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 12 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Dal 1 aprile 2004 le ore di straordinario che ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore sono aumentate a 32.

Per dare attuazione all'accumulo di ore il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

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

Art. 38 - Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività di cui all'art.45

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno a norma di legge.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- Per le ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e l'orario legale	25%
- Lavoro festivo (domenica e giorno di riposo compensativo e festività elencate nell'art. 45)	40%
- Lavoro notturno non compreso in turni (dalle 22 alle 6)	33%
- Lavoro notturno in turni avvicendati	33%
- Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50%
- Lavoro straordinario notturno	50%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla normale retribuzione ivi compresa l'indennità di contingenza. Per gli operai cottimisti saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 87, e sull'indennità di contingenza.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per il lavoro notturno; agli stessi sarà corrisposto un compenso pari a 0.052 Euro per ogni notte di lavoro prestato.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi.

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

Chiarimento a verbale

Le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale; tuttavia nei casi in cui il lavoro sia prestato nella festività si applicherà esclusivamente la maggiorazione per il lavoro festivo (40 per cento).

Art. 39 - Regime di orario a tempo parziale

A) DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente ,

anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell' 8% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art.23 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6

giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

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

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive e sostitutive che caratterizzano il settore giocattolo è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato.

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

In attuazione di quanto previsto dall'art.3, comma 7, del D.Lgs. n.61/2000, come modificato dalla legge n.247/2007, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Per le sole clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

CHIARIMENTO A VERBALE - La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

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

NOTA A VERBALE: Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione delle prestazioni risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

L'azienda valuterà positivamente l'eventuale richiesta del lavoratore circa la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di 1° grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole

all'esigenza del lavoratore.

Art. 40 - Contratto di inserimento

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

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal Decreto legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del decreto legislativo n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

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

Nel contratto sono indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

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

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

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

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBNG.

I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBNG risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).

Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.

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

L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2 – Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 3 – Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di

inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.

Art. 41 - Job Sharing

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

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

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

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente.

L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 35 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 58 del presente contratto.

La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.

Viene considerato lavoro supplementare o straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. È applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui all'art. 33 del presente contratto.

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

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

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, gli altri sono tenuti ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. I lavoratori residui e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto coi lavoratori residui, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che i lavoratori residui sono tenuti a effettuare la prestazione

lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

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

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

Art. 42 - Telelavoro

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale, attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL in data 09/06/2004, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.
Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio ed ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.
Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente CCNL.
2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.
Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.
La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere: a) prevista all'atto dell'assunzione; b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.
Nell'ipotesi di cui alla lettera b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.
Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.
Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione

dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme

vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia. Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

11. Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.

12. E' possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

Le parti si riservano di verificare la conformità del presente articolato contrattuale con il testo definitivo ed ufficiale dell'Accordo Interconfederale, con riserva di eventuali armonizzazioni.

Art. 43 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte

di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

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

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o i reparti interessati e la relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 44 - Lavoro a turni

Il lavoro prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni di non uguale durata, è considerato lavoro a turni.

Nel lavoro a turni deve essere consentito, a termine di legge, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo, che va computata ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale giornaliero, ed il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Agli operai cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

Per le ore di effettiva prestazione a turni, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,10 per cento della retribuzione di fatto.

Tale percentuale di maggiorazione non si riferisce all'indennità di contingenza, la quale invece viene corrisposta per le ore di effettiva presenza nello stabilimento, compresa la mezz'ora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliero fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. La mezz'ora di riposo goduta non concorre al superamento delle sei ore di lavoro richieste. Ai soli fini del diritto alla maturazione della mezz'ora di riposo, vengono considerate come prestazioni di lavoro le assenze per permessi retribuiti.

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

Art. 45 - Lavori discontinui

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

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

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50^a ora settimanale compresa, ovvero alla 72^a ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 36 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

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

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 31 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 42 (Lavoro a turni), ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Art. 46 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge. Il personale non ammesso a fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, dovrà usufruire del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 47 - Festività

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile; la festa del lavoro: 1 maggio; fondazione della Repubblica: 2 giugno (vedere allegato N°6);
- c) Capodanno: 1 gennaio; Epifania: 6 gennaio; Lunedì di Pasqua: mobile; Assunzione: 15 agosto; Ognissanti: 1 novembre; Immacolata Concezione: 8 dicembre; Natale: 25 dicembre; S. Stefano: 26 dicembre;
- d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Nel caso che taluna delle festività di cui alle lettere b), c) e d) cadessero di domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, verrà corrisposto al lavoratore l'importo di una giornata di retribuzione (8 ore).

Nel caso la festività del S. Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, ai lavoratori verrà corrisposta la retribuzione per ambedue le festività.

Il lavoratore ha diritto a 4 giornate di riposo compensativo retribuito per anno, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977.

Dette giornate saranno utilizzate come previsto all'art. 35 Banca delle Ore.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni per la maturazione delle ferie.

Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo Interconfederale 26.01.77, punto a), per le festività nazionali abolite.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel Comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28

dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 48 - Andamento attività produttiva

Le Direzioni Aziendali comunicheranno alla R.S.U. annualmente e/o semestralmente, in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di:

- supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità e quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per riduzione di orario.

I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la R.S.U.

Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordata con il presente contratto (permessi per la riduzione di orario, modalità applicative della flessibilità, ferie).

Art. 49 - Recupero delle ore di lavoro perdute

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste concordate tra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione o la sospensione.

Art. 50 – 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. 29 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 (con cottimo);
- 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. 8, punti 1-5 del presente contratto;
- l'elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 8, punto 6, del contratto nazionale stesso.

Art. 51 - Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda a partire dall'1 luglio 1980, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura sotto indicata riferita al livello di appartenenza.

Livelli	Importi
7	12.86
6	10.95
5	10.23
4 e 4 S	9.04
3	8.42
2	8.11
1	7.62

Al fine del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati; la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare ulteriori aumenti periodici fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento.

Chiarimento a verbale

Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dal C.C.N.L. 23.06.77; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 12.07.80, riportate in allegato al presente contratto. (all. 5).

Art. 52 - Premio di produzione

Ai lavoratori verrà corrisposto ad ogni periodo di paga un premio di produzione nella misura stabilita dalla allegata tabella. (All. 3)

Art. 53 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173,33.

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile

ore lavorative del mese

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

Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40.a settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156. Le aziende che, alla data di stipulazione del presente contratto, applichino il divisore 173,33 si adegueranno a tale disposizione entro la data di scadenza della parte normativa del presente contratto.

Chiarimento a verbale

Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 88.

Art. 54 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Al lavoratore deve essere consegnata all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento il lavoratore ha facoltà di risolvere il contratto con diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità.

In caso di contestazione sugli emolumenti costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non può mai superare il 10 per cento del minimo tabellare, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

CESSIONE DI QUOTE DELLA RETRIBUZIONE

Preso atto dell'insussistenza di norme legali che vincolino in modo diretto datori di lavoro privati all'effettuazione della trattenuta di una quota della retribuzione a favore di un creditore terzo nelle ipotesi diverse da quelle che si verificano a seguito di provvedimenti della Magistratura regolarmente notificati, le parti concordano che il prelievo e la cessione di quote della retribuzione avvenga con le seguenti modalità:

- a) la trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto, escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio;
- b) l'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore;
- c) il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro;
- d) in caso di risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro, il prelievo del debito residuo verrà effettuato e messo a disposizione del creditore entro il limite massimo del quinto del trattamento di fine rapporto spettante in quel momento;
- e) in caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

DICHIARAZIONE A VERBALE - In relazione alle dimensioni medie delle aziende del settore, qualora le pratiche di cessione di quote della retribuzione risultassero troppo onerose per l'amministrazione, la questione sarà esaminata da azienda e R.S.U. al fine di limitare le richieste.

Art. 55 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13esima mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente non oltre la vigilia di Natale.

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.

Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Art. 56 - Permessi di entrata e di uscita

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

I lavoratori licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito al lavoratore di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dal lavoratore alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Al lavoratore che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 57 - Permessi, assenze ed aspettativa

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro le prime quattro ore del normale orario di prevista presenza sul lavoro, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvi i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvi i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme del presente contratto concernenti tali istituti.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonchè del convivente, purchè la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonchè i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7, commi 1 e 2, della legge 1204/1971, modificato dall'art. 3 comma 2, del DDL, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Al lavoratore, assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà concessa, a richiesta dell'interessato, un'aspettativa da un minimo di quindici giorni di calendario ad un massimo di tre mesi per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario, per necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di primo grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, o per loro decesso.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere

assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico produttivo o di sostituzione si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 58 - Parte Generale del presente contratto.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 26 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori.

La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti previsti dalla legge.

Nota a verbale

Agli effetti del quarto comma del presente articolo, in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Art. 58 - Lavoratori tossicodipendenti - Conservazione del posto

In attuazione del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che si sottoponga ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro apposita richiesta corredata dalla documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza e dal programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico/riabilitative e socio/assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, compatibilmente alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del soggetto e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai

tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori genitori o tutori di tossicodipendenti è di tre mesi e può essere concessa per una sola volta per ogni soggetto assistito.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo e non sono utili ai fini di alcun trattamento e di legge.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, le parti stipulanti si danno atto che, per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa di cui al presente articolo, sussiste la possibilità di assunzione con contratto a tempo determinato.

Art. 59 - Lavoratori diversamente abili

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

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra la Direzione aziendale e la R.S.U., saranno verificate le opportunità per attivi inserimenti, al fine di agevolarne la migliore integrazione, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o di riqualificazione professionale promossi o autorizzati dalla Regione.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda, di cui le parti in sede nazionale provvederanno a definire le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti convengono di intervenire presso gli organi di governo per l'emanazione di appositi provvedimenti in materia, che equiparino in toto ai collocati obbligatoriamente il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio ai fini della computabilità nella quota d'obbligo; le parti concordano inoltre di intervenire anche per ottenere il riconoscimento della fiscalizzazione in capo ai medesimi soggetti.

Le parti riconoscono altresì opportuna la partecipazione ai corsi che gli Enti pubblici preposti alla formazione professionale organizzano, intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative.

2) Qualora per i lavoratori tutori di disabili ed invalidi sorgessero comprovate esigenze di assistenza ai soggetti sopra indicati, le parti valuteranno in sede aziendale la possibilità di individuare idonee soluzioni.

Art. 60 - Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro le prime quattro ore del normale orario di prevista presenza sul lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro le prime quattro ore del normale orario di prevista presenza sul lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

In mancanza delle comunicazioni di cui al primo e terzo comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al secondo e terzo comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Per la malattia di durata superiore ai sette giorni, il lavoratore potrà indicare sul certificato medico due ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale eventuale indicazione avrà efficacia a decorrere dall'ottavo giorno di assenza.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per viste, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

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

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

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

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di

licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di T.B.C. si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli 85 e 94 ai quali si rinvia.

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenze dal lavoro per malattia. In tale ottica, a livello aziendale, procederanno ad un esame congiunto per identificare e rimuovere le cause che hanno determinato le situazioni più evidenti e di particolare gravità.

CHIARIMENTO A VERBALE - Le disposizioni di cui al comma 15 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

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.

NOTA A VERBALE - Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al primo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

NOTA A VERBALE - Le somme recuperabili in caso di infortunio non sul lavoro per causa di terzi si intendono comprensive di retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi.

Trattamento economico di malattia/cassa Integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato.

L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla CIG.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Art. 61 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'azienda.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione normale di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio e della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla denuncia nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

L'azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive l'indennità economica a carico dell'INAIL a condizione che tali anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso entro 3 mesi da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o analogo sistema.

L'anticipazione di cui sopra e la parte a carico dell'azienda è da considerarsi al netto.

Art. 62 - Tutela della maternità

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda, con decorrenza 01.07.95 integrerà il trattamento mutualistico fino al 90 % della retribuzione netta normale per i primi 5 mesi.

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

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 5 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026 e nei casi di uso di sostanze tossiche, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 6, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.

NOTA A VERBALE - Il trattamento integrativo, di cui al primo comma e secondo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote di afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Art. 63 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore, non in prova, un periodo di congedo di 15 giorni di calendario

con la corresponsione della normale retribuzione di fatto. Per gli operai e per gli appartenenti alle categorie speciali, il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte del competente Istituto Previdenziale ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

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

Art. 64 - Servizio militare o volontario civile

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

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del trattamento di fine rapporto; il periodo del richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

Terminato il servizio di leva, il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, semprechè non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anzichè il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficino del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti richiesti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

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. 65 – Iniziative a sostegno della formazione continua

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a

disposizione di tutti i dipendenti:

- a. i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art.8, sezione prima "Formazione";
- b. i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa - concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n.196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda: il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale; nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU, saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSU o le Organizzazioni Sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro – capite ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a. deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lettere a.) e b.) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purchè coincidente con l'orario di lavoro.

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.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 60 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

Dichiarazione a verbale

Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore, e dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 8 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dal presente articolo.

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento della proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'OBG saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Art. 66 – Facilitazioni per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro – capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

All'inizio di ogni anno tra azienda e RSU saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati – con le stesse modalità – anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n.53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati

dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 63 (Iniziativa a sostegno della formazione professionale continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

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

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 67 - Mense aziendali

Per le mense aziendali o l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 68 - Ambiente di lavoro

1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal secondo comma dell'art. 20 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;
- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente

- osservata dai lavoratori interessati;
- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo direttivo le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro del corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o dello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo;
- nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel “Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee” e nel “Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee”.

2 - Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell’Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all’art.15 del vigente contratto nazionale di lavoro, ove tale carica sindacale risulti attivata. Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella rappresentanza sindacale unitaria.

3 - Rappresentanti per la sicurezza - Elezione

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L’elezione avviene nel corso dell’assemblea prevista dall’art. 18 del vigente CCNL.

L’elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell’elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell’elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti nel libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell’azienda o unità produttiva.

La durata dell’incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria con le modalità previste dal vigente CCNL.

All’atto della costituzione della R.S.U. i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l’elezione della R.S.U. nei casi in cui si è già costituita la R.S.U., per la designazione dei rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall’entrata in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza eletto dai

lavoratori dell'Azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle R.S.U.

4 - Rappresentanti per la sicurezza - Permessi

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare susseguente, fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626, di cui alle successive modifiche ed integrazioni del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

5 - Rappresentanti per la sicurezza - Attribuzioni

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A - ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B - MODALITA' DI CONSULTAZIONE

Laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di

formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nella realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

C - INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del citato D.Lgs. 626/94, nonché successive modifiche ed integrazione di cui al Decreto Legislativo n. 81/08.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenze con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 20, comma 1 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nonché successive modifiche ed integrazione di cui al Decreto Legislativo n. 81/08.

6 - Rappresentanti per la sicurezza - Formazione

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.Lgs. n. 81 del 2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui al vigente CCNL. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

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. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni

7 - Rappresentanti per la sicurezza - Riunioni periodiche

In applicazione del decreto legislativo 81/2008, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

8 - Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni, compreso quello dell'evento.

Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro sul luogo di lavoro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 integrato dalle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prendere visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9 - Lavoratori addetti ai videoterminali

S'intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni notturni come previsto dal presente CCNL, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorchè coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulative all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

10 - Ambienti di lavoro - Rinvio a norma di legge

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 ed all'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla riforma legislativa realizzata con il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e della fase di revisione in corso dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento dell'intesa a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto normativo.

In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con

particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto dell'art. 66 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Art. 69 - Disciplina aziendale

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

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

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

In particolare il lavoratore deve:

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

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque previsti dall'art. 2125 del Codice Civile.

Art. 70 - Divieti

Durante l'orario di lavoro, nell'interno della fabbrica, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nei reparti dello stabilimento e introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove il lavoratore è occupato.

E' altresì proibito al lavoratore produrre, fuori dallo stabilimento, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 71 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni, ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Art. 72 - Visita di inventario e controllo

Nessuno può rifiutarsi a qualunque visita di inventario degli oggetti affidatigli che per ordine dell'azienda venisse fatta.

Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste dall'art. 6 della legge 20.05.70, n. 300.

Art. 73 - Provvedimenti disciplinari

Qualsiasi infrazione del lavoratore al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza:

- a) con richiamo verbale o scritto;
- b) con la multa fino all'importo di due ore di paga e contingenza;
- c) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al massimo di tre giorni.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari senza aver contestato preventivamente l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

Art. 74 - Multe e sospensioni

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza secondo le modalità ed i termini stabiliti negli artt. 55, 58 e 59 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza alcuna giustificazione;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;
- e) arrechi offesa ai compagni di lavoro;
- f) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- g) sia trovato addormentato;
- h) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in taluna delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto all'I.N.P.S.

Art. 75 - Licenziamento per mancanze

Ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604:

- A) il licenziamento, con preavviso, può essere inflitto al lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 74, non sono così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- 1) assenze per cause non giustificate o senza giustificazione, prolungate oltre tre giorni consecutivi o ripetute per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 2) danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o al materiale di

lavorazione;

3) esecuzione senza permesso di lavoro entro l'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego di materiale dell'azienda;

4) diverbio litigioso all'interno dello stabilimento;

5) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;

6) condanna ad un periodo detentivo comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

7) insubordinazione ai superiori;

8) recidiva in qualunque delle mancanze contemplato nell'art. 74 quando siano stati comminati negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari di cui all'art. 73.

B) Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità del preavviso, al lavoratore che provoca all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

1) furto nello stabilimento;

2) trafugamento di schede, schizzi o disegni o comunque di materiali illustrativi di brevetti e procedimenti di lavorazione o di altri oggetti o documenti dell'azienda;

3) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

4) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;

5) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dello stabilimento;

6) fumare ove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

7) esecuzione senza permesso di lavori entro l'azienda per conto proprio o di terzi con impiego di materiale dell'azienda;

8) grave insubordinazione ai superiori.

La procedura prevista dall'art. 73 per l'applicazione delle sanzioni disciplinari sarà adottata anche per i provvedimenti di cui alle lettere A) e B) del presente articolo; qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'applicazione del licenziamento di cui alla lett. a), l'azienda potrà disporre, con effetto immediato la sospensione cautelare del lavoratore.

Art. 76 - Trattenute per risarcimento danni

L'azienda che sia venuta a conoscenza di danni che comportino trattenute per risarcimento a carico del lavoratore, deve contestarli a quest'ultimo con tempestività; la quantificazione del danno ai fini del risarcimento verrà effettuata contestualmente o entro i tempi tecnici necessari.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non può mai superare il 10 per cento del minimo tabellare, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte del lavoratore, si seguirà la procedura prevista dall'art. 73.

Art. 77 - Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di

tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al T.F.R. nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 78 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del C.C. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro - un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventualmente nuovo rapporto di lavoro.

Art. 79 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29.05.82, n. 297.

Ai sensi dell'articolo 5 della legge sopraccitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia sino al 31.12.89 è commisurato alle seguenti aliquote a seconda dell'anzianità:

–	fino a 5 anni compiuti	10/30
–	oltre 5 fino a 12 anni compiuti	15/30
–	oltre 12 e fino a 18 anni compiuti	20/30
–	oltre 18 anni compiuti	30/30

Dall'1 gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia sono stati equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31.05.82 è determinata, in relazione alla qualifica di appartenenza sulla base delle disposizioni di cui agli articoli 72, 77, 92 del C.C.N.L. 12.07.80.

Norma transitoria

Si richiamano le disposizioni di cui agli articoli 72, 77, 92 del C.C.N.L. 12.07.80 relative alle anticipazioni sulle indennità di anzianità corrisposte ai lavoratori in forza al 12.07.80, secondo l'accordo stipulato in pari data.

Art. 80 - Indennità in caso di morte

Al riguardo valgono le norme del codice civile (articolo 2122) che disciplinano la materia.

In base a queste norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. previsti dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le

norme della successione.

Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie e la tredicesima mensilità maturate ed ogni altra competenza che sarebbe spettata al lavoratore defunto in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 81 - Apprendistato professionalizzante

Nelle Regioni in cui non è stata ancora emanata una normativa che disciplina completamente l'apprendistato professionalizzante continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 75 del CCNL 19 maggio 2000, che si intende estesa ai lavoratori di settimo livello. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo. Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 25 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono i seguenti:

LIVELLI	DURATA COMPLESSIVA MESI	1° PERIODO MESI	2° PERIODO MESI	3° PERIODO MESE
7°	72	20	20	32
6°	72	20	20	32
5°	66	20	20	26
4°S	60	18	18	24
4°	54	16	16	22
3°	48	14	14	20
2°	39	13	13	13
1°	—	—	—	—

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo di entrambe le Tabelle A e B sopra riportate) è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello super saranno inquadrati al

livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto – dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato – nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 87 per il lavoratore operaio.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato Si applica quanto previsto all'art. 60 – Malattia ed infortunio non sul lavoro.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 90, 91 e 102 del presente contratto.

FORMAZIONE

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

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

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

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

Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Giocattolo, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;

la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;

le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che

possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1- In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore giocattolo il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

DICHIARAZIONI A VERBALE N. 2- Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3- Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4- Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

PARTE OPERAI

Art. 82 - Sospensione e interruzione di lavoro

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattie, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di sospensione di lavoro che ne oltrepassi i quindici giorni, salvo eventuali accordi con le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e l'indennità di contingenza con facoltà dell'azienda di adibire gli operai ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedere dalle aziende.

Art. 83 - Cambio di mansione

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti al proprio livello purchè ciò

non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di livello superiore al proprio dovrà essere corrisposta la paga del livello superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi o un periodo di 60 giorni anche non continuativi nel corso dell'anno di calendario nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, al livello superiore, semprechè non si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, gravidanza e puerperio (compreso il periodo di assenza facoltativo), infortunio, ferie, richiamo alle armi non superiore ai 45 giorni lavorativi, nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione che ne derivi il passaggio di livello.

Art. 84 - Trasferte

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori Comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

In occasione delle trasferte all'estero, l'azienda provvede ad un'adeguata copertura assicurativa contro i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

Art. 85 - Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, fermo restando che l'operaio può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale Indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio - limitatamente all'operaio - per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 86 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) nella misura di 4 settimane.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione pari a quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo l'orario contrattuale.

Nelle aziende nelle quali l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, 5 giorni equivarranno ad una settimana di ferie.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse normalmente in periodo estivo: il godimento delle ferie dovrà avere carattere continuativo almeno per tre settimane. Un'eventuale diversa collocazione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata in tempo utile tra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

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.

Art. 87 - Trattamento economico di malattia

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali, ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal primo al terzo giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale di fatto;
- dal quarto al centottantesimo giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

Per malattia superiore a 28 giorni, il 100% della retribuzione netta normale di fatto verrà corrisposto dal primo giorno fino al sesto mese di malattia:

- per il periodo di malattia eccedente il sesto mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto il 50% della retribuzione normale di fatto.

L'azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive l'indennità economica a carico dell'INPS. Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla presentazione dei certificati medici, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 60 anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, restando ad essa ceduta la corrispondente azione; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

CHIARIMENTO A VERBALE - Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali economici che comportino per l'azienda oneri nella stessa misura di quelli sostenuti per gli operai; conseguentemente tale trattamento economico sarà riferito alle seguenti percentuali:

- dal primo al terzo giorno di malattia: 50%;
- dal quarto al ventesimo giorno di malattia: 46%;
- dal ventunesimo al centottantesimo giorno di malattia: 29%;
- per la malattia di durata superiore a 28 giorni, il trattamento per i primi 3 giorni sarà raggugliato al 100%;
- per i periodi di malattia eccedenti il sesto mese compiuto: 50 per cento.

NOTA A VERBALE - Le somme recuperabili in caso di infortunio non sul lavoro per causa di

terzisti si intendono comprensive di retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi.

Trattamento economico di malattia/cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato.

L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla CIG.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Art. 88 - Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, a parte quanto previsto all' art. 87, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 47, escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo.

b) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'intero orario contrattuale per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo operaio):

$$173,33$$

ore contrattuali del mese

Per ore contrattuali si intendono quelle lavorative o retribuibili secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere.

In caso di distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro su un arco di più settimane, come previsto al primo comma dell'art. 35, la retribuzione normale mensile rimane ragguagliata all'orario di quaranta ore settimanali; pertanto anche ai fini della detrazione di cui ai precedenti commi le ore lavorative del mese si intendono riferite a tale durata.

Art. 89 - Lavoro a cottimo

- 1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche. Nel caso in cui la valutazione della prestazione richiesta all'operaio o ad una squadra di operai sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro e sia richiesta all'operaio una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, l'operaio o la squadra di operai dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzioni a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo.
- 2) Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5,25% dei minimi di paga base. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità (intendendosi per tale almeno i due terzi) degli operai lavoranti a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 5,25 per cento.
- 3) Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesce a conseguire il minimo previsto dal punto 2) per cause a lui non imputabili e salva l'ipotesi di tempestività richiesta di mutamento delle condizioni di omissione della tariffa di cui al punto 2), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento minimo di cottimo.
- 4) L'azienda, tramite la propria associazione sindacale, comunicherà ai sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore. Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimi o massimi), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.
Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.
- 5) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, superato il necessario periodo sperimentale, l'azienda procederà alla comunicazione di cui al punto 4). Alla comunicazione potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda o i sindacati provinciali dei lavoratori.
La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al primo comma del punto 4), purchè non alteri il sistema in atto, non costituisce variazione del sistema stesso ai sensi del comma precedente, fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.
- 6) Resta in facoltà del sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle norme di cui al presente articolo.
- 7) Gli operai lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza all'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratti di cottimi collettivi o di squadra - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (tempo od a prezzo) nonchè di ogni elemento necessario per il computo dell'utile del cottimo stesso.
- 8) L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo del periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.
- 9) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perchè le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzato; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulabili al fine di stabilire la durata del periodo complessivo di assestamento.
- 10) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive organizzazioni.
- 11) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorchè sia superato il periodo di assestamento

solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro. In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

12) Qualora si dovesse constatare una sensibile caduta nel guadagno medio di cottimo la R.S.U. potrà intervenire presso la direzione per congiuntamente accertarne le cause.

Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 6) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

13) Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

14) I reclami riguardanti le applicazioni delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nei casi in cui il lavoratore ritenga soddisfacente l'esito potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione tramite la R.S.U.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile comunque non oltre due settimane.

Nel caso di mancato accordo la controversia esaminata entro i quindici giorni successivi in sede sindacale tra le organizzazioni sindacali territoriali rispettive.

Art. 90 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio, non in prova e non ai sensi dell'art. 75 lettera, B), o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno, mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

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

PARTE INTERMEDI

Art. 91 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

	Livello 5	Livello 4
– fino a cinque anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
– oltre i 5 fino a 10 anni compiuti	mesi 1 e mezzo	mesi 1
– oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1 e mezzo

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50% rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica di intermedio di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 o 27 ottobre 1946 per il Nord; 23 maggio 1946 per il Contro Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo per il

50% della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli, a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

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

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 92 - Clausola di rinvio

Per quanto non contemplato nella presente regolazione si rinvia alla normativa degli impiegati, in quanto applicabile o senza pregiudizio dello stato giuridico degli appartenenti alla categoria.

PARTE IMPIEGATI

Art. 93 - Mutamento di mansioni

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al proprio livello purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al proprio deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale del predetto livello superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, a tale livello fatto salvo quanto previsto dall'art. 104 per il conseguimento della qualifica di quadro.

Tuttavia agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni nel livello superiore e presso la medesima azienda può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio, deve raggiungere, entro un periodo di tre anni, rispettivamente sei mesi nel disimpegno di mansioni di settimo livello e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altri livelli.

L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di un altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa ecc. non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso di mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 94 - Lavoratori con funzioni direttive

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 95 - Indennità maneggio denaro - Cauzione

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo contrattuale di stipendio del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

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

Art. 96 - Trattamento economico di malattia

In caso di malattia l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 60 avrà diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi sei mesi e alla metà di essa per il periodo eccedente il sesto mese e sino al termine della conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 60 anche in caso di T.B.C. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, restando ad essa ceduta la corrispondente azione; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

NOTA A VERBALE - Le somme recuperabili in caso di infortunio non sul lavoro per causa di terzi si intendono comprensive di retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi.

Trattamento economico di malattia/cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato.

L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla CIG.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Art. 97 - Ferie

L'impiegato ha diritto, nel corso di ogni anno feriale e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più un giorno in caso di anzianità oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Nelle aziende nelle quali l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, 5 giorni equivarranno ad una settimana di ferie ed identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse normalmente in periodo estivo: il godimento delle ferie dovrà avere carattere continuativo almeno per tre settimane. Un'eventuale diversa collocazione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata in tempo utile tra Direzione e Rappresen-tanza Sindacale Unitaria.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturato.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

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.

Art. 98 - Elementi della retribuzione

La retribuzione degli impiegati è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione, a seconda della categoria di appartenenza. In questi casi la retribuzione da corrisondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzioni si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

Art. 99 - Trasferta

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreche siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto o contingenza).

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della sua normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20 per cento.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

In occasione delle trasferte all'estero, l'azienda provvede ad un'adeguata copertura assicurativa contro i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

Art. 100 - Trasferimenti

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso, fermo restando che il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e per i familiari o per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra. L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di settimo e sesto livello sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionarlo.

Art. 101 - Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 102 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anni di servizio	Livello 7	Livello 6 e 5	Altri livelli
– fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
– oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
– oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo

corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 103 - Previdenza

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonché a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 104- Norme particolari per i quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito o per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo o relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti o di diritti di autore, è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 C.C. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di Quadro è stata riconosciuta una indennità di funzione di L. 60.000 (Euro 30,99), che è stata elevata a L. 120.000 (Euro 61,97) mensili a far data dal 1 marzo 1994, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

A valere dall'1 novembre 1995 tale indennità di funzione è stata elevata a L. 160.000 (Euro 82,63).

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Per l'inquadramento dei Quadri si fa riferimento a quanto contenuto negli allegati 2 o 2 bis, settimo livello.

TABELLE RETRIBUTIVE IN EURO
Aumento dei minimi contrattuali

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.

Declaratorie ed esemplificazioni (in vigore fino al 30.9.1993)

Primo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti alle pulizie, nonché i lavoratori di prima occupazione settoriale per un periodo limitato a sei mesi, con esclusione di quelli che hanno esperienze professionali nelle mansioni per le quali sono stati assunti.

Secondo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività lavorativa per la quale è richiesta una capacità pratica acquisita con idoneo tirocinio durante il periodo di occupazione nel primo livello o in altra idonea forma, e i lavoratori che svolgono elementari lavori di ufficio.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Aiuto archivistica, addetto alle fotocopie.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Addetto a semplici operazioni di premontaggio e montaggio eseguite anche con l'ausilio di attrezzature.
- Addetto alle operazioni semplici su macchine o impianti per i quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto, e che richiedono al lavoratore semplici interventi per la regolazione.
- Addetto ai miscelatori di materie plastiche.
- Addetto alle macchine per semplici operazioni di cucitura e similari.
- Addetto a semplici operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto a elementari operazioni di controllo delle quantità e qualità del prodotto con semplici interventi correttivi.
- Addetto alle macchine smerigliatrici per operazioni semplici.
- Addetto ai trasporti interni e nei magazzini.
- Addetto alle operazioni di carico e scarico merci.
- Addetto alla sorveglianza e/o custodia.
- Personale dei reparti ausiliari che opera in posizione di aiuto ai lavoratori dei livelli superiori.

Terzo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ufficio che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori qualificati che svolgono attività lavorativa che richiede cognizioni teorico/pratiche generali acquisite mediante corsi professionali o attraverso specifica esperienza professionale di lavoro.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetto uffici amministrativi o tecnici, addetto a registrazioni contabili, dattilografi, stenodattilografi, addetto alla perforazione, registrazione e verifica schede meccanografiche e dischi, centralinista telefonico, addetto al controllo fatture e documenti contabili, disegnatore lucidista, addetto di segreteria.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede anche al cambio degli stampi e alla loro regolazione.
- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede alla attrezzatura e alla relativa regolazione.

- Addetto a complesse operazioni di premontaggio e montaggio.
- Addetto a operazioni di verniciatura e/o serigrafia
- Addetto a complesse operazioni di cucitura e similari.
- Addetto ad operazioni di decorazione a mano libera.
- Conduttore di metalizzatore continuo.
- Addetto ad operazioni di controllo di qualità e quantità che richiedono la conoscenza di schemi e/o modelli prestabiliti.
- Personale addetto alla produzione o ai magazzini che su precise indicazioni provvede alla preparazione dei materiali in lavorazione o in deposito ed alla loro distribuzione.
- Addetto ai trasporti interni ed esterni con automezzi o similari (muletti).
- Personale dei reparti ausiliari addetto al banco o alle macchine utensili.
- Personale dei reparti ausiliari addetto alla manutenzione generale di impianti macchine.
- Tagliatore e preparatore di modelli su schemi predeterminati.
- Modellatore che provvede all'esecuzione dei modelli con l'ausilio di schemi predeterminati.
- Addetto alla preparazione di miscele su dosaggi predeterminati.
- Addetto all'operazione di acconciatura di bambole fini.

Quarto livello - Declaratorie

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici o amministrativi, complessi e di notevole precisione, che comportano approfondite conoscenze delle procedure, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, per abilitarsi ai quali occorre una capacità acquisita in Istituti professionali e con un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una corrispondente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetti amministrativi o tecnici che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni di particolare rilievo.
- Operatore centro elettronico.

Esemplificazioni relative al personale intermedio

- Intermedio di seconda.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Modellatore che esegue lavori anche senza l'ausilio di schemi predeterminati.
- Specialista in lavori al banco o su macchine utensili complesse che lavora rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina, operando anche senza l'ausilio di disegni o schemi predeterminati.
- Specialista di manutenzione generale impianti o macchine, che esegue lavori individuando guasti ed effettuando riparazioni risolutive con profonda conoscenza di schemi costruttivi e funzionali.
- Conduttore patentato di impianti termici.
- Preparatore di macchine e impianti che provvede autonomamente al cambio degli stampi o alla attrezzatura ed alla relativa messa a punto.
- Autista che esegue anche interventi di manutenzione meccanica straordinaria sull'automezzo.
- Addetto a lavori per il collaudo qualitativo delle caratteristiche dei prodotti e/o semilavorati anche di provenienza esterna, con la scelta degli idonei strumenti di misura.

Quinto livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa o tecnica di particolare rilievo e complessità, con limitata autonomia operativa, e i lavoratori che guidano e controllano, con apporto di specifica competenza tecnico/pratica, un gruppo di altri lavoratori, esercitando un limitato potere d'iniziativa anche per la determinazione di

risultati delle lavorazioni affidate.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Disegnatore di progetti.
- Programmatore di produzione che partecipa alla formazione e alla ottimizzazione dei programmi.
- Analista di processi, cicli e metodi che opera in base a istruzioni e metodologie in uso.
- Grafico.
- Approvvigionatore che opera sulla base di indicazioni e metodologie in uso.
- Segretario/a di direzione.
- Amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e industriale.
- Tecnico con particolare specifica competenza nella esecuzione di prove e sperimentazioni.
- Programmatore centri elettronici.
- Disegnatore lucidista in grado di industrializzare il prodotto.

Esemplificazioni relative al personale intermedio

- Capo turno con mansioni di guida di operai e/o gruppi di operai anche in assenza del superiore diretto (capo reparto)

Sesto livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che, oltre a svolgere l'attività indicata nel quinto livello, sono incaricati di svolgere attività di coordinamento, guida e controllo nei singoli reparti o uffici, con specifica autonomia, nell'ambito di norme e procedure prestabilite, e i lavoratori che possiedono personali requisiti professionali e che svolgono attività di alta specializzazione settoriale.

- Analista EDP.
- Disegnatore progettista di prodotto e/o impianti e/o attrezzature che sviluppa un progetto in modo tecnicamente autonomo, con facoltà decisionale sulle metodologie e tecnologie disponibili avvalendosi anche di personale tecnico assegnato al progetto.
- Capo reparto di produzione.
- Capo reparto magazzini con responsabilità amministrativa e di coordinamento delle spedizioni.

Settimo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive operative, con discrezionalità di poteri per l'attuazione delle direttive generali aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.

- Analista con responsabilità di conduzione del centro EDP (capo centro).
- Responsabile di settori tecnici o amministrativi.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

In applicazione della legge 13.05.85, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello settimo con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore giocattolo sono costituite oltre che dai requisiti indicati nel settimo livello, dallo svolgimento con carattere continuativo sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena autorizzazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

Livello 7	quadri - impiegati
Livello 6	impiegati
Livello 5	impiegati - intermedi
Livello 4	impiegati - intermedi - operai
Livello 3	impiegati - operai
Livello 2	impiegati - operai
Livello 1	operai

Declaratorie ed esemplificazioni (in vigore dal 1.10.1993)

Primo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti alle pulizie, nonchè i lavoratori di prima occupazione settoriale per un periodo limitato a sei mesi, con esclusione di quelli che hanno esperienze professionali nelle mansioni per le quali sono stati assunti.

Secondo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività lavorativa per la quale è richiesta una capacità pratica acquisita con idoneo tirocinio durante il periodo di occupazione nel primo livello o in altra idonea forma, e i lavoratori che svolgono elementari lavori di ufficio.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Aiuto archivista, addetto alle fotocopie.

Esemplificazione relativa al personale operaio

- Addetto a semplici operazioni di premontaggio e montaggio eseguite anche con l'ausilio di attrezzature.
- Addetto alle operazioni semplici su macchine o impianti per i quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, e la messa a punto, e che richiedono al lavoratore semplici interventi per la regolazione.
- Addetto ai miscelatori di materie plastiche.
- Addetto alle macchine per semplici operazioni di cucitura e similari.
- Addetto a semplici operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto alla pettinatura semplice di bambole (es. spazzolatura).
- Addetto alle macchine automatiche e semiautomatiche per tranciatura, filettatura, rifilatura, trapanatura, rivettatura, stampaggio e similari.
- Addetto a elementari operazioni di controllo delle quantità e qualità del prodotto con semplici interventi correttivi.
- Addetto alle macchine smerigliatrici per operazioni semplici.
- Addetto ai trasporti interni e nei magazzini.
- Addetto alle operazioni di carico e scarico merci.
- Addetto alla sorveglianza e/o custodia.
- Personale dei reparti ausiliari che opera in operazione di aiuto ai lavoratori dei livelli superiori.
- Operatore all'aerografo.
- Addetto alla radicazione semplice (es. caschetto capelli lisci o semplice riempimento capelli ricci).

Terzo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ufficio che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori qualificati che svolgono attività lavorativa che richiede cognizioni teorico/pratiche generali acquisite mediante corsi professionali o attraverso specifica esperienza professionale di lavoro.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetto uffici amministrativi o tecnici, addetto a registrazioni contabili, dattilografi, stenodattilografi, addetto alla perforazione, registrazione e verifica schede meccanografiche e dischi, centralinista telefonico, addetto al controllo fatture e documenti contabili, disegnatore lucidista, addetto di segreteria.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede anche al cambio degli stampi e alla loro regolazione.
- Addetto alla produzione su macchine o impianti che provvede alla attrezzatura e alla relativa egolazione.
- Addetto a complesse operazioni di premontaggio e montaggio.
- Addetto a operazioni di verniciatura e/o serigrafia.
- Addetto a complesse operazioni di cucitura e similari.
- Addetto ad operazioni di decorazione a mano libera.
- Conduttore di metalizzatore continuo.
- Addetto ad operazioni di controllo di qualità e quantità che richiedono la conoscenza di schemi e/o modelli prestabiliti.
- Personale addetto alla produzione o ai magazzini che su precise indicazioni provvede alla preparazione dei materiali in lavorazione o in deposito ed alla loro distribuzione.
- Addetto ai trasporti interni ed esterni con automezzi o similari (muletti).
- Personale dei reparti ausiliari addetto al banco o alle macchine utensili.
- Personale dei reparti ausiliari addetto alla manutenzione generale di impianti o macchine.
- Tagliatore e preparatore di modelli su schemi predeterminati.
- Modellatore che provvede all'esecuzione dei modelli con l'ausilio di schemi predeterminati.
- Addetto alla preparazione di miscele su dosaggi predeterminati.
- Addetto all'operazione di acconciatura di bambole fini.
- Addetto alla radicazione per pettinature complesse (frange, righe e/o toupet).
- Addetto alla pettinatura complessa di bambole (acconciatura con trecce e taglio).
- Operatore all'aerografo a mano libera.

Quarto livello - Declaratorie

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici o amministrativi, complessi e di notevole precisione, che comportano approfondite conoscenze delle procedure, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, per abilitarsi ai quali occorre una capacità acquisita in Istituti professionali e con un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una corrispondente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Addetti amministrativi o tecnici che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni di particolare rilievo.
- Operatore centro elettronico.

Esemplificazioni relative al personale intermedio

- Intermedio di seconda.

Esemplificazioni relative al personale operaio

- Modellatore che esegue lavori anche senza l'ausilio di schemi predeterminati.
- Specialista in lavori al banco o su macchine utensili complesse che lavora rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina, operando anche senza l'ausilio di disegni o schemi predeterminati.
- Specialista di manutenzione generale impianti o macchine, che esegue lavori individuando guasti ed effettuando riparazioni risolutive con profonda conoscenza di schemi costruttivi e funzionali.
- Conduttore patentato di impianti termici.
- Preparatore di macchine e impianti che provvede autonomamente al cambio degli stampi o alla attrezzatura ed alla relativa messa a punto.
- Autista che esegue anche interventi di manutenzione meccanica straordinaria sull'automezzo.

- Addetto a lavori complessi per il collaudo qualitativo delle caratteristiche dei prodotti e/o semilavorati anche di provenienza esterna, con la scelta degli idonei strumenti di misura.

Quarto livello super

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche con adeguata autonomia operativa nei limiti delle procedure e norme previste per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

I lavoratori che compiono, con autonomia esecutiva e con l'apporto di conoscenze acquisite anche tramite la frequenza di corsi teorici pratici, operazioni che richiedono una approfondita conoscenza delle nuove tecnologie.

La sottostante elencazione di profili è da considerarsi esaustiva ai fini della individuazione dei lavoratori da inquadrare nel presente livello:

- impiegato con conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta;
- manutenzione e tecnico di macchine a controllo numerico, sistemi computerizzati ed automatismi di manipolazione, in grado di intervenire anche sulla parte elettronica;
- prototipista con ampia autonomia esecutiva e creativa.

Quinto livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa o tecnica di particolare rilievo e complessità, con limitata autonomia operativa, e i lavoratori che guidano e controllano, con apporto di specifica competenza tecnico pratica, un gruppo di altri lavoratori, esercitando un limitato potere d'iniziativa anche per la determinazione di risultati delle lavorazioni affidate.

Esemplificazioni relative al personale impiegatizio

- Disegnatore di progetti.
- di produzione che partecipa alla formazione e alla ottimizzazione dei programmi.
- Analista di processi, cicli e metodi che opera in base a istruzioni e metodologie in uso.
- Grafico.
- Approvvigionatore che opera sulla base di indicazioni e metodologia in uso.
- Segretario/a di direzione.
- Amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e industriale.
- Tecnico con particolare specifica competenza nella esecuzione di prove e sperimentazioni.
- Programmatore centri elettronici. - Disegnatore lucidista in grado di industrializzare il prodotto.

Esemplificazioni relative al personale intermedio

- Capo turno con mansioni di guida di operai e/o gruppi di operai anche in assenza del superiore diretto (capo reparto).

Sesto livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che, oltre a svolgere l'attività indicata nel quinto livello, sono incaricati di svolgere attività di coordinamento, guida e controllo nei singoli reparti o uffici, con specifica autonomia, nell'ambito di norme e procedure prestabilite, e i lavoratori che possiedono personali requisiti professionali e che svolgono attività di alta specializzazione settoriale.

- Analista EDP.
- Disegnatore progettista di prodotto e/o impianti e/o attrezzature che sviluppa un progetto in modo tecnicamente autonomo, con facoltà decisionale sulle metodologie e tecnologie disponibili avvalendosi anche di personale tecnico assegnato al progetto.
- Capo reparto di produzione.
- Capo reparto magazzini con responsabilità amministrativa e di coordinamento delle spedizioni.

Settimo livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive operative, con discrezionalità di poteri per l'attuazione delle direttive generali aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.

- Analista con responsabilità di conduzione del centro EDP (capo centro).
- Responsabile di settori tecnici o amministrativi.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

In applicazione della legge 13.05.85, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 06 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello settimo con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore giocattolo sono costituite oltre che dai requisiti indicati nel livello settimo, dallo svolgimento con carattere continuativo, sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena autorizzazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Valori mensili del premio di produzione - Tabella

TABELLA DEI VALORI MENSILI DEL PREMIO DI PRODUZIONE

Livello 7	12,19
Livello 6	9,89
Livello 5	9,89
Livello 4 e 4S	8,13
Livello 3	8,13
Livello 2	7,38
Livello 1	7,38

AUMENTI PERIODI DI ANZIANITA'

(Estratto dell'art. 33 C.C.N.L. 12.07.80)

Norme transitorie

- 1) La normativa di cui al presente articolo abroga quella di cui agli articoli: 8 Parte operai, 3 Parte intermedi e 6 Parte impiegati di cui al C.C.N.L. 23.06.77.
- 2) Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30.06.80 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolarsi sui minimi e sulla contingenza in atto al 30.06.80.
Per ogni scatto intero maturato al 30.06.80 verrà erogata la somma di Euro 1,55; tale somma verrà corrisposta a partire dall'1 gennaio 1981.
Dall'1 luglio 1980 avranno diritto a maturare ulteriori aumenti periodici di anzianità secondo la presente normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalle regolamentazioni previgenti (14 per gli impiegati, 8 per gli intermedi).
- 3) Gli operai in forza al 30.06.80 manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolarsi sui minimi in atto al 30.06.80.
Dall'1 luglio 1980 avranno diritto a maturare gli aumenti periodici di cui alla presente normativa; l'importo di cui al precedente comma sarà assorbito nella misura del 50 per cento all'atto della erogazione del primo scatto e la restante parte con l'erogazione del secondo scatto.

(Estratto dell'art. 38 C.C.N.L. 23.09.83)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 30.06.80

- 1) Impiegati e intermedi
Dall'1 luglio 1980 avranno diritto a maturare gli aumenti periodici di anzianità di cui alla presente normativa fino al raggiungimento del numero massimo di 14 se impiegati e di 8 se intermedi ivi compresi quelli maturati al 30.06.80 e congelati secondo le disposizioni del C.C.N.L. 12.07.80.
- 2) Operai
Dall'1 luglio 1980 avranno diritto a maturare gli aumenti periodici di cui alla presente normativa; l'importo degli scatti congelati al 30.06.80 sarà assorbito nella misura del 50 per cento all'atto della erogazione del primo scatto e la restante parte con l'erogazione del secondo scatto.

REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

1 - Definizione del lavoratore a domicilio

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del personale regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'articolo 2094 C.C., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui al comma precedente lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2 - Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3 - Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1 gennaio 1935 n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4 - Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

5 - Retribuzioni

- a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) Il trattamento di cui sopra si concretizzerà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.

L'indennità di contingenza, dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{Quota oraria operaio interno}}{60} = \text{quota minuto}$$

- Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.
- c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.
L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orario di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.
- d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e delle indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimi di cui al capoverso c).
- e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee (prevalentemente tra le parti), entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare aziende e R.S.U. di aziende interessate al lavoro a domicilio per acquisire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà chiedere alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Esperito senza successo anche questo tentativo, la R.S.U. di singole imprese potranno rivolgersi alla commissione al fine di concordare in quella sede tariffe di cottimo valevoli per l'azienda. Tale livello di contrattazione è esperibile solo laddove la materia non abbia già formato oggetto di accordi di livello territoriale o di zona.

6 - Maggiorazione della retribuzione

- a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 23% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.
- b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità nella misura del 5% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.
A partire dall'1 gennaio 1990 tale percentuale sarà elevata al 7,4 per cento.
- c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, viene stabilita nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.
- d) A far data dall'1 gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

7 - Sistema di informazioni

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1 del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni d'orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alla R.S.U. e ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alla R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra la R.S.U. può chiedere alla Direzione aziendale un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame la R.S.U. potrà farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'Azienda interessata.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli organismi sindacali territoriali.

8 - Permessi retribuiti

Agli effetti della presente normativa il monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art.14 del C.C.N.L. viene incrementato di un'ora all'anno per ciascun lavoratore a domicilio, fino a concorrenza del numero massimo dei dipendenti interni.

Il lavoratore a domicilio potrà beneficiare di tale monte ore aggiuntivo nei casi di intervento stabiliti dalla presente normativa e convenzionalmente verrà retribuito sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo contrattuale di cottimo riferito all'operaio di secondo livello.

9 - Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al

mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

10 - Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

11 - Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore, per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

12 - Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

L'Azienda committente è la sola responsabile verso i propri lavoratori a domicilio dell'applicazione delle norme di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle commissioni di cui all'art. 5 della legge 18.12.73, n. 877 oltre che al paragrafo e) dell'art. 5 del presente regolamento e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscono la costituzione delle citate Commissioni.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 2 maggio 2001, si sono incontrati:

- n Assogiocattoli nella persona del Dirigente alle Relazioni Industriali di Federlegno-Arredo Giacomo Ghirlandetti
- e
- n la Filta-Cisl, nella persona del Segretario nazionale Adriano Fratini
- n la Filtea-Cgil, nella persona del segretario nazionale Fulvio Ciucciarelli
- n la Uilta-Uil, nella persona del segretario nazionale Edoardo Rossi

convenendo il seguente accordo che modifica parzialmente l'art. 29 del contratto collettivo di lavoro di categoria stipulato il 19 giugno 2000.

Premesso:

- che la legge 20 novembre 2000 n. 336 ha ripristinato la celebrazione della festività della Fondazione della Repubblica nella data del 2 giugno;
- che il contratto nazionale di categoria sopra citato disponeva l'assorbimento nella retribuzione relativa alla riduzione di orario del compenso derivante dalla coincidenza fissa della festività del 2 giugno con la domenica;
- che è comune intenzione delle parti ripristinare – relativamente all'istituto della riduzione d'orario - le condizioni contrattuali preesistenti all'emanazione della legge n. 336/2000;

si conviene quanto segue.

Con effetto da gennaio 2001:

- la norma riguardante la ex festività del 2 giugno dell'art. 29 del CCNL 19.6.2000 è sostituita dalla seguente:
“Il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la festività nazionale già del 4 novembre, anzichè essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza fra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla riduzione predetta”.
- Al comma b) dell'articolo 41 del CCNL 19.6.2000 (elenco dei giorni festivi) è aggiunta la seguente dicitura:

Fondazione della Repubblica: 2 giugno

**ASSOGIOCATTOLI
FILTA-CISL
FILTEA-CGIL
UILTA-UIL**

PROTOCOLLO 1

PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE CONTRAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano il settore.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato, ed alle necessità di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

PROTOCOLLO 2

TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

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

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

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

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

RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (90/C 157/02)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

- visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea,
- considerato che ogni comportamento indesiderato di connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile e che in determinate circostanze possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE, del 9 febbraio 1976, relative all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (G.U. n. L 39 del 14.02.76, pag. 40), opinione confortata dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;
- considerato che, conformemente alla raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (G.U. n. L 331 del 19.12.84, pag.

34), molti Stati membri hanno adottato tutta una serie di provvedimenti inerenti ad azioni positive ed hanno svolto azioni che hanno attinenza, tra l'altro, al rispetto della dignità delle donne sul posto di lavoro;

- considerando che il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne (G.U. n. C 176 del 14.07.86, pag. 79) ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale ed ha invitato i governi degli Stati membri, le commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i sindacati a svolgere concertate campagne di informazione volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;
- considerando che il Consiglio si preoccupa di tener conto dell'indagine dalla quale è emerso che le molestie sessuali costituiscono un serio problema per molte donne che lavorano nella Comunità europea e sono un ostacolo ad un'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro ("La dignità della donna nel mondo del lavoro"), relazione sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri delle Comunità europee, ottobre 1987 (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee ISBN 92-825-8764-9);
- considerando che il comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra uomini e donne ha raccomandato unanimemente, nel suo parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul posto di lavoro che contemplino le molestie sessuali ad entrambi i sessi;

1. AFFERMA che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:

- a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;
- b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione;
- c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisce.

INVITA gli Stati membri a:

- 1) promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro ed il lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
- 2) promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al paragrafo 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;
- 3) rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da:
 - a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
 - b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desideri rendere, o renda, testimonianze in caso di protesta;
- 4) sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;
- 5) esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di

lavoro descritto al paragrafo

3. INVITA la Commissione a:

- 1) persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle corti, i tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al paragrafo 1 e sul fatto che, in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE;
- 2) elaborare, per il primo luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di eguaglianza delle opportunità, un codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana;

INVITA anche le Istituzioni e gli organi delle Comunità europee a:

- 1) osservare il principio enunciato nel paragrafo 1; sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 2, punto 3.

Risoluzione UE A5-0283/2001. (2001/2339(INI))

Mobbing sul posto di lavoro

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2, 3, 13, 125-129, 136-140 e 143 del trattato CE,
- viste le sue risoluzioni del 13 aprile 1999 sulla comunicazione della Commissione "Modernizzare l'organizzazione del lavoro - Un atteggiamento positivo nei confronti dei cambiamenti", del 24 ottobre 2000 su "Orientamenti a favore dell'occupazione per il 2001 - Relazione congiunta sull'occupazione 2000" e del 25 ottobre 2000 sull'Agenda per la politica sociale,
- viste le parti pertinenti delle conclusioni del Consiglio europeo in occasione dei vertici di Nizza e di Stoccolma,
- visto l'articolo 163 del suo regolamento,
- visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0283/2000)

A. considerando che, secondo un sondaggio svolto tra 21.500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato,

B. considerando che l'incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri e che ciò è dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni paesi soltanto pochi casi vengono dichiarati, che in altri la sensibilità verso il fenomeno è maggiore e che esistono differenze tra i sistemi giuridici nonché differenze culturali; che la precarietà dell'impiego costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni,

C. considerando che la Fondazione di Dublino rileva che le persone esposte al mobbing subiscono uno stress notevolmente più elevato rispetto agli altri lavoratori in generale e che le molestie costituiscono dei rischi potenziali per la salute che spesso sfociano in patologie associate allo stress; che i dati nazionali sul mobbing nella vita professionale, disaggregati per generi, non offrono, secondo l'Agenzia, un quadro uniforme della situazione;

D. considerando che dai dati provenienti da uno degli Stati membri risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione,

professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli anni 90,

E. considerando che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del mobbing nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali,

F. considerando che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al mobbing; che le conseguenze per l'individuo e per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società;

1. ritiene che il mobbing, fenomeno di cui al momento non si conosce la reale entità, costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno;

2. richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;

3. richiama l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni;

4. richiama l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;

5. richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing;

6. pone l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa; ritiene che esse contribuiscano altresì a combattere l'esclusione sociale, il che può giustificare l'adozione di misure comunitarie e risulta in sintonia con l'Agenda sociale e gli orientamenti in materia di occupazione dell'Unione europea;

7. rileva che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno, il fatto che gli orientamenti sulle misure per combattere il mobbing sul posto di lavoro possano produrre effetti normativi ed influire sugli atteggiamenti e che l'adozione di tali orientamenti comuni sia giustificata anche da ragioni di equità;

8. esorta la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a

- misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;
9. esorta il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;
10. esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing";
11. sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;
12. raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi;
13. esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;
14. sottolinea che una base statistica migliore può agevolare e ampliare la conoscenza e la ricerca e segnala il ruolo che l'Eurostat e la Fondazione di Dublino possono svolgere in tale contesto; esorta la Commissione, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a prendere iniziative affinché vengano condotti studi approfonditi in materia di mobbing;
15. sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne vittime di mobbing;
16. constata che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali; esorta gli Stati membri a prestare attenzione al problema del mobbing sul luogo di lavoro e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali e di altre azioni;
17. esorta le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni;

18. constata che le persone esposte al mobbing nelle istituzioni europee beneficiano attualmente di un aiuto insufficiente e si compiace al riguardo con l'amministrazione per aver istituito da tempo un corso destinato in particolare alle donne amministratrici intitolato "La gestione al femminile" e, più recentemente, un comitato consultivo sul mobbing;
19. chiede che si esamini in quale misura la consultazione a livello comunitario tra le parti sociali può contribuire a combattere il mobbing sul posto di lavoro e ad associare a tale lotta le organizzazioni dei lavoratori;
20. esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle "migliori pratiche" ;
21. ricorda che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati;
22. sottolinea l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;
23. chiede che abbia luogo una discussione in merito alle modalità di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing;
24. invita la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro; chiede che tale piano d'azione venga corredato di uno scadenziario;
25. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

PROTOCOLLO 3 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ACCORDO RINNOVO PARTI ECONOMICHE 14 OTTOBRE 1997

Sarà costituito dalle Associazioni dell'area tessile/abbigliamento e dalle Associazioni di altri settori del sistema "moda" un Fondo Pensione Nazionale con le seguenti modalità e condizioni:

- A. Iscritti minimi: n° 50.000 lavoratori relativi a tutti i settori che aderiranno al fondo.
- B. Contributo di avviamento: Euro 2,58 per ogni lavoratore da versare al 1° luglio 1998 a carico delle imprese.
- C. Quota di iscrizione: Euro 2,58 per ogni socio lavoratore da versare al momento dell'iscrizione.
- D. Quota TFR da versare al Fondo: 27% del TFR maturando annuo calcolato sul minimo contrattuale, ex contingenza, edr.
- E. Contributo: 1% del minimo contrattuale, ex contingenza, edr a carico azienda e 1% a carico lavoratore.
- F. Decorrenza contribuzione complessiva: (d + e) non prima del 1/1/1999 ricorrendo le condizioni di cui al punto A)
- G. Soci del Fondo: lavoratori con contratto a tempo indeterminato, formazione-lavoro, apprendistato e contratto a termine superiore a un anno.

Resta inteso che eventuali interventi legislativi non dovranno portare cumulo di oneri con

quelli sopra indicati.

La valutazione dell'onere verrà effettuata nell'ambito del successivo rinnovo del ccnl.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE – NORME PER CALCOLARE LA CONTRIBUZIONE

In relazione al punto “Previdenza Complementare” dell’Accordo di rinnovo del 1997 della parte economica biennale del CCNL del settore tessile-abbigliamento, le parti concordano che la contribuzione a carico dell’impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- n il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sulla retribuzione afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;
- n per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo – al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore – che risulti pari o superiore all’importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;
- n la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull’intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;
- n la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% della retribuzione annua (13 mensilità), da detrarre dal TFR annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

VERBALE DI ACCORDO

In data 19 aprile 2000

Tra

FEDERTESSILE (Federazione fra le Associazioni delle Industrie Tessili e Abbigliamento) in rappresentanza delle seguenti associazioni e federazioni:

- Associazione Cotoniera, Liniera e delle Fibre Affini;
- Sistema Moda Italia*;
- Associazione Nobilitazione Tessile (A.N.T.);
- Associazione Serica Italiana;
- Federazione Italiana Industriali dei Tessili Vari e del Cappello (TESSILIVARI);
- Associazione Italiana dei Torcitori della Seta e dei Fili Artificiali e Sintetici;
- Associazione Italiana della Filatura Serica;
- (ANCI) Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani ;
- (AIMPES) Associazione Italiana Manifatturieri Pelli e Succedanei ;
- (ASSOGIOCATTOLI) Associazione Italiana Fabbricanti Giocattoli, Giochi, Hobby e Modellismo, Ornamenti natalizi e Articoli per la Prima Infanzia ;
- (ASSOSPAZZOLE) Associazione Nazionale Produttori Spazzole, Pennelli, Scope e Preparatori Relative Materie Prime;
- (ASSOSCRITTURA) Associazione Nazionale Produttori Articoli per Scrittura e Affini;
- (ANFAO) Associazione Fabbricanti articoli ottici;
- (AUIL) Associazione Unitaria Industrie di Lavanderie;
- (ANPO) Associazione Nazionale Produttori Ombrelli;

FILTA / CISL;

FILTEA / CGIL;
UILTA / UIL

visto

L'accordo istitutivo di Previmoda sottoscritto il 13 luglio 1998 tra le succitate organizzazioni sindacali, che prevede, al punto 5), che le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento di 50.000 adesioni al fondo,

le parti suindicate concordano

di modificare l'accordo del 13 luglio 1998, riducendo il numero di adesioni al Fondo necessario per indire la prima Assemblea da 50.000 a 25.000.

Le parti, al fine di accelerare l'iter di costituzione di PREVIMODA, concordano di prevedere nel regolamento elettorale anche la possibilità di organizzare le votazioni dell'Assemblea del fondo a mezzo posta.

* nato dalla fusione tra Moda industria e Associazione Laniera
Letto, firmato e sottoscritto

VERBALE DI ACCORDO

In data 30 giugno 2000

Tra

FEDERTESSILE (Federazione fra le Associazioni delle Industrie Tessili e Abbigliamento) in rappresentanza delle seguenti associazioni e federazioni:

- Associazione Cotoniera, Liniera e delle Fibre Affini;**
- Sistema Moda Italia*;
- Associazione Nobilitazione Tessile (A.N.T.);
- Associazione Serica Italiana;
- Federazione Italiana Industriali dei Tessili Vari e del Cappello (TESSILIVARI);
- Associazione Italiana dei Torcitori della Seta e dei Fili Artificiali e Sintetici;
- Associazione Italiana della Filatura Serica;

(ANCI) Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani ;

(AIMPES) Associazione Italiana Manifatturieri Pelli e Succedanei ;

(ASSOGIOCATTOLI) Associazione Italiana Fabbricanti Giocattoli, Giochi, Hobby e Modellismo, Ornamenti natalizi e Articoli per la Prima Infanzia ;

(ASSOSPAZZOLE) Associazione Nazionale Produttori Spazzole, Pennelli, Scope e Preparatori Relative Materie Prime;

(ASSOSCRITTURA) Associazione Nazionale Produttori Articoli per Scrittura e Affini;

(ANFAO) Associazione Fabbricanti articoli ottici;

(AUIL) Associazione Unitaria Industrie di Lavanderie;

(ANPO) Associazione Nazionale Produttori Ombrelli;

FILTA / CISL;
FILTEA / CGIL;
UILTA / UIL

visto

L'accordo istitutivo di Previmoda sottoscritto il 13 luglio 1998 tra le succitate organizzazioni sindacali, che prevede, al punto 11), che la contribuzione al fondo decorra dall'01.09.1999,

valutato

che la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione ha chiaramente motivato che non ostano impedimenti giuridico legali alla possibilità di far decorrere la contribuzione da data antecedente al rilascio della autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della COVIP stessa,

le parti suindicate concordano

di modificare l'accordo del 13 luglio 1998, facendo decorrere la contribuzione al fondo a partire dal 1 luglio 2000 per i lavoratori che risultano iscritti al Fondo entro la data di autorizzazione all'esercizio da parte della Commissione di Vigilanza Fondi Pensione. Per i lavoratori che aderiranno in data successiva la contribuzione, ai sensi dello statuto del fondo, decorrerà dal mese successivo alla presentazione della domanda.

* nato dalla fusione tra Moda industria e Associazione Laniera

* * dal 21 giugno 2000 nuova denominazione Associazione Tessile Italiana

Letto, firmato e sottoscritto

* * dal 21 giugno 2000 nuova denominazione Associazione Tessile Italiana

PROTOCOLLO 4

FONDO GRANDI INTERVENTI

A fronte della istituzione da parte delle Organizzazioni sindacali FILTA, FILTEA, UILTA, di un proprio fondo per grandi interventi in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, le aziende accederanno alla richiesta volontaria di singoli lavoratori della trattenuta delle quote e del loro versamento al fondo.

PROTOCOLLO 5

ONERI SOCIALI E STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO

Le parti nel rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro hanno concordato sui seguenti punti:

- 1) Gli aumenti retributivi nonché gli altri oneri derivanti dal rinnovo del C.C.N.L.; vanno valutati con riferimento alla struttura e alla dinamica complessiva del costo del lavoro (di cui la retribuzione diretta è solo una delle componenti), tenuto conto di quanto indicato negli accordi interconfederali 25 gennaio e 6 luglio 1990.
- 2) Nell'ambito del sistema di informazione su occupazione e investimenti, a livello nazionale, le parti verificheranno l'andamento del costo del lavoro e i suoi riflessi nei confronti della competitività internazionale delle imprese del settore, essendo peraltro le parti fin d'ora d'accordo sui seguenti obiettivi per i quali sono impegnate ad assumere le opportune iniziative nelle sedi competenti:
 - a) esigenze della riforma strutturale degli oneri sociali, ponendo a carico degli interessati (aziende e lavoratori) solo gli oneri assicurativi propri, con l'obiettivo di adeguare l'incidenza contributiva ai valori medi europei; quanto sopra per le aziende che applicano il C.C.N.L. di propria pertinenza;

- b) revisione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per adeguarli ai rischi propri di ciascun settore e comparto, procedendo, anche in questo caso, all'eliminazione degli oneri impropri;
- c) esenzione contributiva per i trattamenti economici corrisposti dalle aziende a titolo di integrazione dei sussidi di malattia e di infortunio, nonché per le retribuzioni corrisposte al personale invalido, assunto obbligatoriamente.

PROTOCOLLO 6

CODICE DI CONDOTTA

Dichiarazione sul codice di condotta per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali

Le parti concordano il presente Codice di Condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL:

1. **Divieto di lavoro forzato** (Convenzioni 29 e 105) – È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.
2. **Libertà di associazione e diritto di negoziazione** (Convenzioni 87 e 98) – Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire Sindacati e di aderire ad un Sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.
3. **Divieto del lavoro dei bambini** (Convenzione 138) – È proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolastico in vigore nei Paesi interessati.
4. **Non discriminazione nell'occupazione** (Convenzioni 100 e 111) – I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere, la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di Condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di Condotta informerà e definirà congiuntamente con le RSU i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori – partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

DIRITTI DI INFORMAZIONE

L'impresa italiana, applicando il Codice di Condotta, fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del Sistema Informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione

con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

1. le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del codice;
2. lo stato di applicazione del codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste;
3. i programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/partners commerciali ;
4. le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, Autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'**impresa comunicherà**, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

ELIMINAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE

Le parti riconoscono che il codice di condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perchè in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

1. sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;
2. in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;
3. da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verificano violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da organismi internazionali, l'impresa italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche "azioni positive" atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

ELIMINAZIONE DEL LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO E DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEL LAVORO

L'impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell'OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

1. al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;
2. al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.
3. Nei casi di violazione dei divieti in questione, l'impresa italiana si attiverà per rimuovere le

situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE SINDACALE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'applicazione del codice di condotta comporta per l'impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell'OIL, richiamate nella "Dichiarazione tripartita" adottata dalla Conferenza internazionale dell'OIL nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'OIL concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l'impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni Sindacali liberamente scelte, nonchè di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

APPLICAZIONE ED EFFICACIA DEL CODICE DI CONDOTTA

L'impresa italiana applicherà il Codice di Condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l'impresa può porre in atto:

1. portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonchè dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti autorità pubbliche a livello locale;
2. diffondere il testo del Codice di Condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;
3. provvedere per il rispetto del Codice di Condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;
4. attivare ogni possibile forma di cooperazione con le autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;
5. adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di Condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

DISPOSIZIONI FINALI E VERIFICHE

Le parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le Parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di Condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale.

PROTOCOLLO 7

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 8

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 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 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.