

Addì, 9 aprile 2008 a Treviso

tra

**ANFAO**  
**Associazione Nazionale Fabbricanti Articoli Offici**

e

**FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL**

è stato steso il presente documento di rinnovo del ccnl 27 maggio 2004

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a grid-like fashion. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names. There are approximately 15 distinct signatures visible, representing the parties involved in the agreement.

**Art. ... (5) – Decorrenza e durata**

*Il 1° e il 2° comma sono sostituiti dai seguenti:*

Il presente contratto decorre dall'1.1.2008 e avrà scadenza il 31.12.2009 per la parte economica e il 31.12.2011 per la parte normativa.

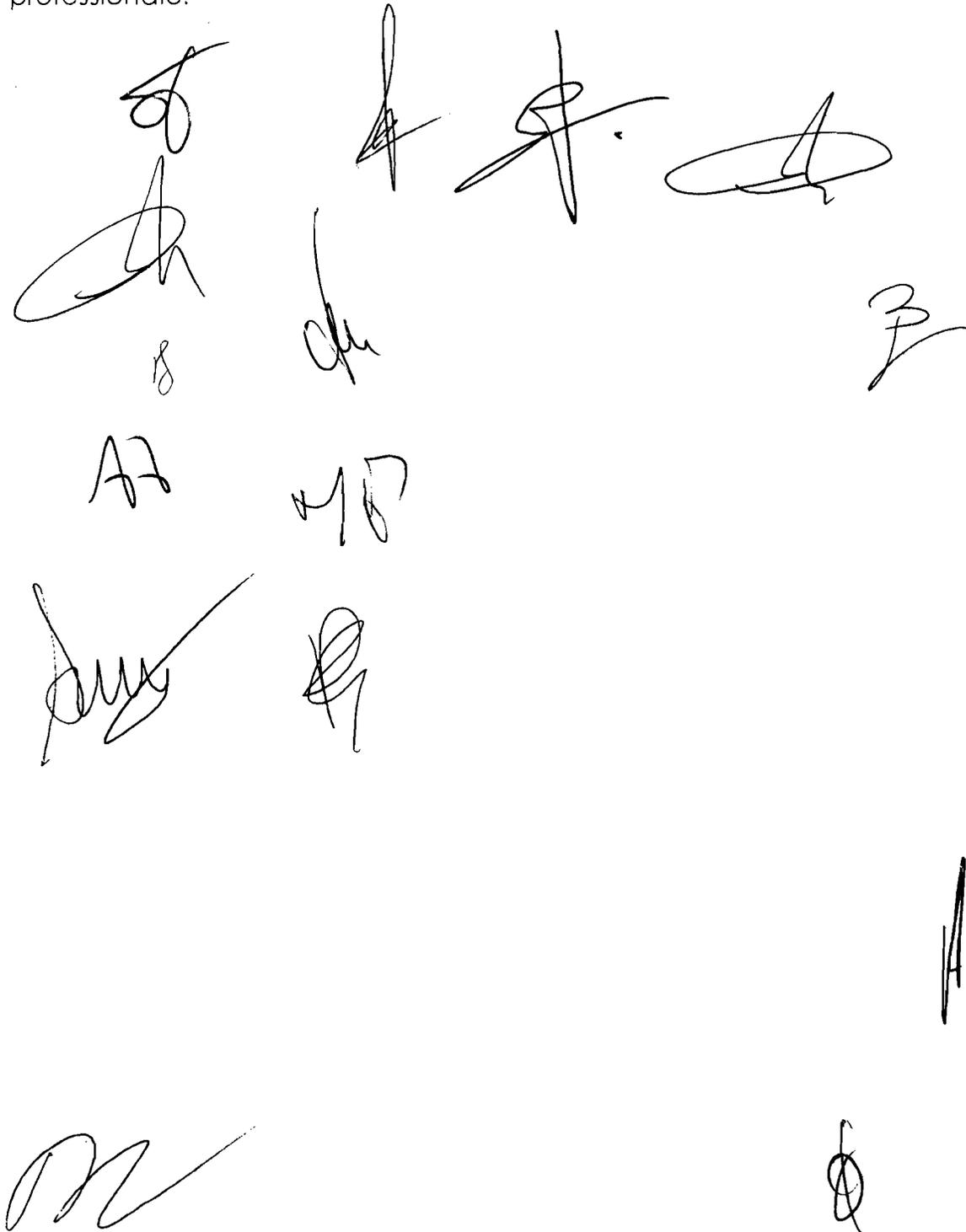
Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some are written in a larger, bolder script, while others are smaller and more delicate. The signatures are not arranged in any particular order or pattern.

**Art. ... (6) - Regolamentazione della contrattazione aziendale**

*Al punto 3 è aggiunto il seguente ultimo comma:*

In applicazione dei rimandi già previsti dal presente ccnl le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di secondo livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del ccnl, sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive. Some are written in a larger, bolder hand, while others are smaller and more delicate. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing in pairs or small groups.

## Art. ... (7) - Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria

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

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni - di migliorare la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

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

L'Osservatorio, è costituito da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.
- **suggerisce alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di interesse settoriale rilevanza strategica, 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 l'Associazione nazionale di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, internazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

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

o o o o o

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;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;

- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (*benchmarking*) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
- r) **il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa della U.E. sul REACH.**

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, 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.

L'Osservatorio 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.

L'Osservatorio può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

L'Osservatorio si riunisce ordinariamente con cadenza ~~semestrale~~ **quadrimestrale** e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

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

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

**Sono demandati inoltre all'Osservatorio i seguenti compiti:**

- costituire la Commissione di cui all'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in materia di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite in sede di informativa aziendale;
- approfondire le tematiche ~~concernenti~~ al fine di consentire l'adozione del Codice etico di comportamento e del suo monitoraggio;
- approfondire le tematiche relative alla fattibilità di forme integrative di assistenza sanitaria.
- agevolare l'accesso alla formazione professionale di cui all'art. ... (56) individuando un elenco di materie oggetto dei corsi professionali, nell'ottica di favorire la crescita professionale del lavoratore. Tale elenco sarà oggetto di monitoraggio ed aggiornamento periodico.

*Nota a verbale*

~~Una riunione annuale sarà comunque dedicata su richiesta di una delle Parti alle informazioni di cui all'art. 7 del CCNL 31 maggio 2000.~~

**Ente Bilaterale Nazionale per il settore Occhialeria**

La necessità di favorire il consolidamento delle relazioni in funzione di un sistema partecipativo più avanzato che consenta di cogliere ogni opportunità volta a migliorare le condizioni del settore dell'occhialeria, nella fattispecie delle aziende e dei lavoratori ivi operanti, sollecita le parti a istituire un Ente Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma.

Le parti pertanto concordano nell'istituire un Gruppo di lavoro che, entro dodici mesi dalla firma del presente contratto, presenti un progetto operativo, comprensivo di eventuale proposta di finanziamento, per la creazione dell'Ente Bilaterale Nazionale per il settore Occhialeria.

All'Ente Bilaterale, le parti affideranno compiti e attività tra quelle attribuite all'Osservatorio Nazionale di cui all'art. ...(7) e all'Organismo Nazionale per la Formazione di cui all'art. ... (8) del ccnl.

L'Ente Bilaterale Nazionale collaborerà con il livello territoriale per realizzare quanto previsto dall'art. ...(8) punto 3 in materia di formazione.

**Attività al livello regionale**

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

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

**Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale**

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

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

Tale attività di individuazione ha consentito di riscontrare una significativa concentrazione di aziende del settore nella provincia di Belluno; in questa area, anche ai sensi di quanto stabilito dall'Accordo Nazionale del 3 marzo 1994, le parti a livello locale daranno vita, con carattere sperimentale, ad iniziative tra cui la realizzazione di un Osservatorio che operi nell'ambito di quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro. Le modalità operative del costituendo Osservatorio saranno definite in sede territoriale, dall'Associazione industriale e dalle Organizzazioni sindacali competenti a

tale livello, in relazione alle specificità del territorio interessato, anche con riferimento alle iniziative inerenti il distretto dell'occhiale.

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

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

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

### Informazioni e consultazioni al livello aziendale

#### Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico - sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda al paragrafo 4 dell'art. 6 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

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

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

### Informazioni e consultazioni

In applicazione della Direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6.2.2007 n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di sessanta dipendenti, **che occupano più di 50 dipendenti**, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio elementi conoscitivi riguardanti:

- a) **l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;**

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

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

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

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

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

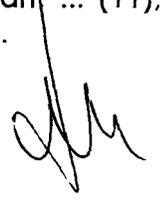
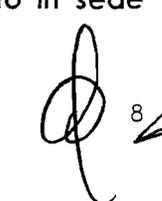
Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di deposito, per legge, del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali. **Alla sessione informativa, avente carattere annuale, parteciperà la Direzione Aziendale e il Coordinamento sindacale nazionale composto dalle OO.SS. nazionali e territoriali coinvolte e dalla RSU dei diversi siti in cui si articola l'azienda. L'effettuazione dell'incontro darà luogo ad un permesso retribuito giornaliero per la RSU coinvolta aggiuntivo rispetto alle ore di permesso retribuito attribuite alla RSU di cui all'art. ... (11), con assorbimento di quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.**





### Art. ... (13) - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, **oppure su convocazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva.**

La convocazione sarà comunicata alla Direzione dell'azienda con preavviso di 2 giorni, riducibili ad un giorno in caso di comprovata urgenza, con indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

**Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'Assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva, è 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 normale retribuzione.**

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni si potranno svolgere 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 dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai due precedenti commi saranno definite a livello aziendale. Le riunioni si terranno in idonei luoghi o locali messi a disposizione dall'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.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto all'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

### Dichiarazione delle parti

**Le parti si danno atto che, in situazioni particolari, a livello aziendale potranno essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, nel limite di due.**

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, some being simple loops and others more complex, representing the various parties mentioned in the text above.

**Art. ... (14) – Permessi per cariche sindacali**

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 alle aziende interessate e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori delle aziende stesse.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate, il numero dei componenti, 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.

Qualora l'entità delle richieste di permesso sia ritenuta eccessiva, la questione sarà demandata all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms, and are not organized into a formal list or table.

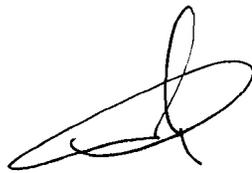
Ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti.

**Imprese a dimensione europea**

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

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo interconfederale vigente, 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 nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.



**Art. ... (18) – Periodo di prova**

La tabella è sostituita dalla seguente:

Classificazione		Periodo di prova
6° livello		6 mesi
5° livello		4 mesi e mezzo
4° S e 4° livello		2 mesi
3° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	1 mese e mezzo
2° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	1 mese e mezzo
1° livello	Operai	2 settimane di lavoro effettivo

3  
A  
B  
C  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

**Art. ... (23) – Apprendistato professionalizzante**

Il comma 8 è sostituito dal seguente:

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell' art. ...(18) del presente contratto, di durata non superiore a due mesi.

La tabella di cui al 9° comma è sostituita dalla seguente:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
6	66	20	14	32
5	60	20	14	26
4 S e 4	54	18	12	24
3	48	16	10	22
2	36	14	8	14

Il 16° comma è sostituito dai seguenti:

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, all'apprendista non in prova, nei limiti del periodo di conservazione del posto, saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale dell'apprendista.

In aggiunta a quanto sopra, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico dell'Istituto assicuratore, l'azienda riconoscerà all'apprendista ammalato una integrazione pari al 50% della retribuzione normale dell'apprendista per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.



**Art. ... (22) – Contratto a tempo determinato**

*E' aggiunta la seguente:*

**Nota a verbale**

In via esemplificativa, tenuto conto della specificità della produzione dell'Occhialeria, fortemente legata al settore della moda e alle sue strutturali fluttuazioni, caratterizzata quindi da una instabilità della domanda e dell'oscillazione della produzione ad essa connessa, le Parti ritengono che gli incrementi della produzione che abbiano carattere temporaneo o dei quali non sia prevedibile l'eventuale stabilizzazione nel tempo, costituiscono "ragione produttiva" ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 368/2001 che giustifica l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being highly stylized and others more legible. They appear to be signatures of the parties involved in the agreement.

## Art. ... (28) - Classificazione del Personale

Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una revisione del sistema classificatorio del personale, che colga le innovazioni intervenute nel settore.

La revisione avrà la finalità di garantire l'oggettività del sistema di inquadramento da parte dell'azienda e di rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, crescita professionale e inquadramento del personale.

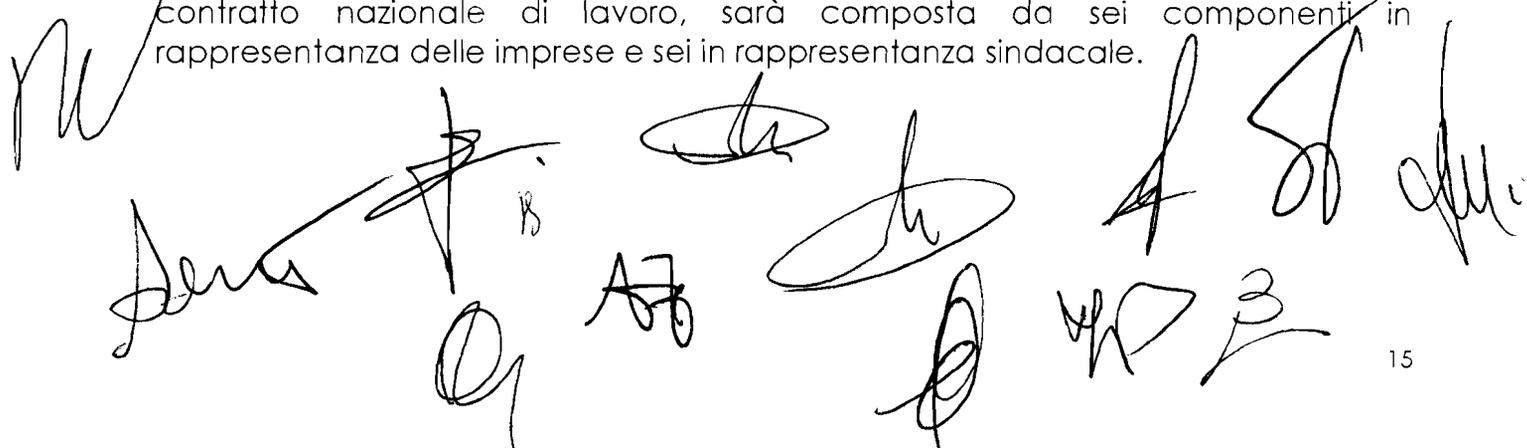
Si condivide l'esigenza di riconsiderare l'attuale inquadramento basato sulla mansione superando la logica degli automatismi, e costruendo un nuovo sistema fondato sul concetto di ruolo in cui assumono rilevanza criteri quali competenza richiesta e acquisita, autonomia, efficienza, responsabilità, interdipendenza con altre funzioni, partecipazione ai processi, partecipazione a specifiche iniziative formative, professionalità derivante da mobilità verticale e orizzontale dei lavoratori.

Le parti concordano di attuare un nuovo inquadramento articolato in aree professionali con diversi contenuti professionali e retributivi.

Il nuovo sistema classificatorio sarà definito, su mandato delle parti, da una Commissione Paritetica Nazionale composta da 12 elementi che, entro il 30 giugno 2009, dovrà predisporre tutti gli aspetti, comprese le regole e le linee guida entro le quali, a livello aziendale, si procederà alla realizzazione del sistema predisposto a livello nazionale. La Commissione si riunirà entro 15 giorni dalla firma del presente contratto.

Per predisporre il nuovo sistema di inquadramento professionale, la Commissione Paritetica Nazionale si avvarrà dell'apporto di una Commissione Tecnica Paritetica che, partendo da un'analisi del ciclo produttivo, verifichi la coerenza tra le figure professionali esistenti con quelle previste dall'attuale sistema contrattuale suggerendo gli eventuali aggiornamenti e proponendo un'ipotesi di nuovo inquadramento da sottoporre alla Commissione Paritetica Nazionale entro il 31 marzo 2009.

La Commissione Tecnica, che si riunirà entro 30 giorni dalla firma del presente contratto nazionale di lavoro, sarà composta da sei componenti in rappresentanza delle imprese e sei in rappresentanza sindacale.



Il nuovo sistema classificatorio troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2010, sostituendo quello attuale. A partire dal 1° luglio 2009 saranno attuati, secondo le modalità fissate dalle parti, tutti gli atti necessari all'applicazione del nuovo inquadramento, comprese eventuali forme di sperimentazione. Qualora in sede di attuazione del nuovo inquadramento emergano divergenze interpretative e/o applicative non risolte a livello aziendale, esse saranno portate – su richiesta di una delle parti – all'attenzione della Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti decidono fin da ora di destinare la cifra di € 4,00 medi mensili, di competenza del presente rinnovo contrattuale, quale accantonamento per il nuovo inquadramento del personale.

**Nota a verbale**

Eventuali situazioni aziendali in essere saranno armonizzate in base alla nuova classificazione.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are written in a large, bold script, while others are smaller and more delicate. The overall appearance is that of a group of people endorsing or signing the document.

**Art. ... (39) - Banca delle ore individuale**

*Dopo il 2° comma sono aggiunti i seguenti:*

A decorrere dal 1° gennaio 2009, ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore le prime 16 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.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero.

Salvo diversa pattuizione, non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestato per manutenzione ed inventario.

*Nota a verbale*

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore già in essere.

**Art. ... (48) – Lavoratori disabili**

*E' aggiunto il seguente ultimo comma:*

Al fine di rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti, in sede nazionale, provvederanno a definire le linee guida di comportamento del tutor delegato dall'azienda.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 12 distinct marks, some appearing to be initials like 'B', 'G', and 'M', and others that look like full names or signatures.

**Art. ...(50) – Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro**

*E' aggiunta la seguente:*

*Dichiarazione delle Parti:*

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenze dal lavoro. 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some are clearly legible, while others are highly stylized or abstract.

**Art. ... (56) – Facilitazioni ai lavoratori studenti**

*Il primo comma è sostituito dal seguente:*

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, i lavoratori iscritti e frequentanti corsi di formazione e di aggiornamento professionale – diversi da quelli legati a percorsi aziendali – in scuole o centri abilitati dalle istituzioni pubbliche, per le materie previste e definite in sede di Osservatorio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

..... Omissis .....

*La lettera c) è sostituita dalla seguente:*

c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame. Un eventuale terzo giorno precedente la sessione di esame potrà essere richiesto ed usufruito, a carico del monte ore individuale di 100 ore di cui alla successiva lettera d).

**Art. ... (58) – Ambiente di lavoro – Doveri delle aziende e dei lavoratori –  
Rappresentanti per la Sicurezza**

Ovunque sostituire “Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza” con  
**Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA)**

*Al punto 2 – è inserito il seguente 1° comma:*

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. 626/94 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riconoscendogli la competenza alle materie di carattere ambientale.

*Al punto 6, dopo il 3° comma sono aggiunti i seguenti:*

Nelle aziende superiori a 100 dipendenti, in aggiunta a quanto sopra previsto, si effettueranno ulteriori 8 ore annue finalizzate alla formazione dei RLSA.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti tali 8 ore si effettueranno mediante formazione da realizzare sul territorio/distretto, avvalendosi delle strutture e delle risorse esistenti.



**Art. ... (73) – Ferie**

*Sostituire il 4° comma*

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

*Armonizzare tale norma con gli art. ... (83-92) relativi alle ferie per Intermedi e Impiegati*

**Artt. ... (73-83-92) – Ferie**

*- E' aggiunta la seguente dichiarazione comune:*

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.



## Tabelle retributive

TAB. A – Aumenti dei minimi contrattuali

livelli	aumento	aumento	aumento	Totale aumento	importo forfetario una tantum (*)
	1° aprile 2008	1° gennaio 2009	1° luglio 2009		
	€	€	€	€	€
Q - 6	62,19	37,31	24,88	124,38	112,47
5	57,85	34,71	23,14	115,70	104,62
4 S	52,07	31,24	20,83	104,14	94,17
4	49,66	29,79	19,86	99,31	89,81
3	47,00	28,20	18,80	94,00	85,00
2	43,39	26,04	17,36	86,79	78,48
1	27,12	16,27	10,85	54,24	49,05

## (\*) Importo forfetario una tantum

L'importo forfetario una tantum lordo verrà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2008 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 2008 – 31 marzo 2008 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2008 – 31 marzo 2008 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.

## Conglobamento

In occasione dell'erogazione della seconda quota di aumento si procederà ad effettuare, senza oneri nè vantaggi per le parti, il conglobamento in unica voce di minimo contrattuale, contingenza ed EDR confederale.

### Elemento perequativo

Le parti condividono l'opportunità di estendere, ove ne sussistano le condizioni, la contrattazione di secondo livello e si attiveranno per cercare le soluzioni più idonee per il raggiungimento di tale obiettivo.

In assenza, ai lavoratori in forza dalla data di stipula del presente contratto, in aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre 2008, a titolo perequativo, una cifra in forma annua sperimentale di € 170,00, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

Analogamente si procederà con la retribuzione di dicembre 2009, per l'importo di € 200,00.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (2008 e 2009), la cifra sarà riproporzionata, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, fermi restando i criteri di maturazione dello stesso, l'importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

### Previdenza Complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura del 1% , è elevato all'1,50%.

### Protocollo 3 - Codice di Condotta

Le parti concordano che, in fase di stesura, il Protocollo 3 verrà inserito nel testo contrattuale come art. .... (...) - Codice di Condotta.



**PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL E UILTA-UIL AI LAVORATORI NON ISCRITTI A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CCNL 9 aprile 2008**

In data 9 aprile 2008 a Treviso

tra

**ANFAO  
e  
FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL**

In relazione all'accordo 9 aprile 2008 raggiunto con Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil per il rinnovo del ccnl 27 maggio 2004, sono state convenute le seguenti modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di € 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil.

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

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti (allegato A);
2. unitamente alla busta paga del mese di settembre 2008, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente protocollo (allegato B);
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di settembre 2008 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 25,00 sul saldo della retribuzione del mese di ottobre 2008;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di settembre 2008 ed i cinque giorni lavorativi successivi potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;

6. entro il 30 novembre 2008, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c 000000045437 CAB 03200 - ABI 01005 - CIN N presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;
7. entro il 10 dicembre 2008 le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;
8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 30 giugno 2009 e successivamente potranno essere distrutti.

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

ANFAO



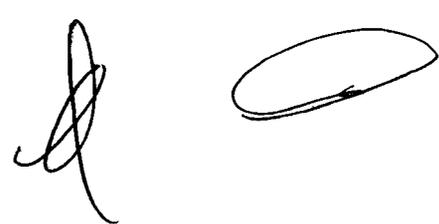
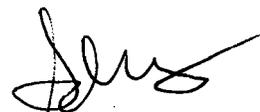
FEMCA-CISL



FILTEA-CGIL



UILTA-UIL



**Allegato "A" al protocollo del 9 aprile 2008**

**COMUNICATO AI LAVORATORI**

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo 9 aprile 2008 di rinnovo del ccnl 27 maggio 2004, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di € 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti;
2. unitamente alla busta paga del mese di settembre 2008, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione;
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di settembre 2008, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 25,00 sul saldo della retribuzione del mese di ottobre 2008;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di settembre 2008 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 30 novembre 2008, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c n. 000000045437 – CAB 03200 – ABI 01005 – CIN N – presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filtea-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;
7. entro il 10 dicembre 2008, le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU, o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di

sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario), unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;

8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 30 giugno 2009 e successivamente potranno essere distrutti.



allegato "B" al Protocollo del 9 aprile 2008

## AVVISO AI LAVORATORI

### *QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI*

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

La informiamo che, in relazione all'Accordo del 9 aprile 2008 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 27 maggio 2004, Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a € 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di ottobre 2008 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 27 maggio 2004.

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

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

