

Addì 26 luglio 2010, in Milano

tra

l'ANPO - Associazione Nazionale Produttori Ombrelli

e

e le OOSS

FEMCA/Cisl - FILCTEM/Cgil - UILTA/Uiil

è stato rinnovato il ccnl quadriennale 4 settembre 2008

da valere per le aziende che producono ombrelli - ombrelloni

fabbricati con qualsiasi materia prima

[Handwritten signature]
FEMCA/Cisl

[Handwritten signature]
FILCTEM/Cgil

[Handwritten signature]
UILTA/Uiil

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACCORDO DI RINNOVO TRIENNALE
Settore industriale delle manifatture di ombrelli / ombrelloni

In Milano, addì 26 luglio 2010,

tra

L'ANPO – Associazione Nazionale Produttori Ombrelli, aderente alla Confindustria

rappresentata dal Vice presidente Dr Francesco LANZETTI, dal Consigliere Dr Bruno VERRI e dal Dr. Guido MOIA,
con l'assistenza del Segretario Generale AIMPES Dr Mauro Muzzolon e del consulente sindacale AIMPES Rag. Pietro PANIZZI,

e

. la **FEMCA/Cisl** - Federazione Energia, Moda, Chimici e Affini;

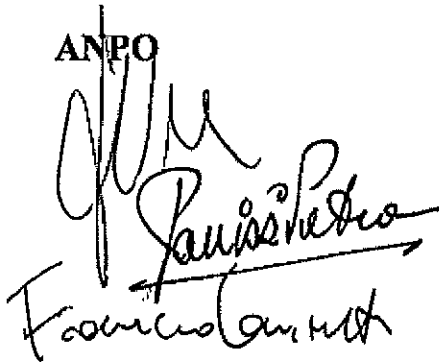
. la **FILCTEM/Cgil** - Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture;

. la **UILTA / Uil** - Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento,

è stato raggiunto

il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale quadriennale di lavoro 4 settembre 2008 per i dipendenti delle aziende industriali che producono ombrelli – ombrelloni fabbricati con qualsiasi materia prima.

ANPO



Francesco Lanzetti

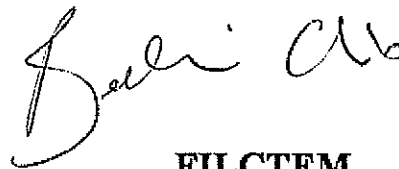


Guido Moia



Mauro Muzzolon

FEMCA



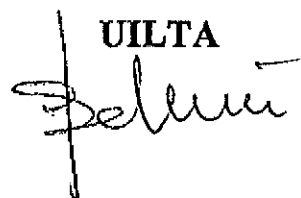
Gianni Albani

FILCTEM



Filippino

UILTA



Felice

Art. 7 - Decorrenza e durata

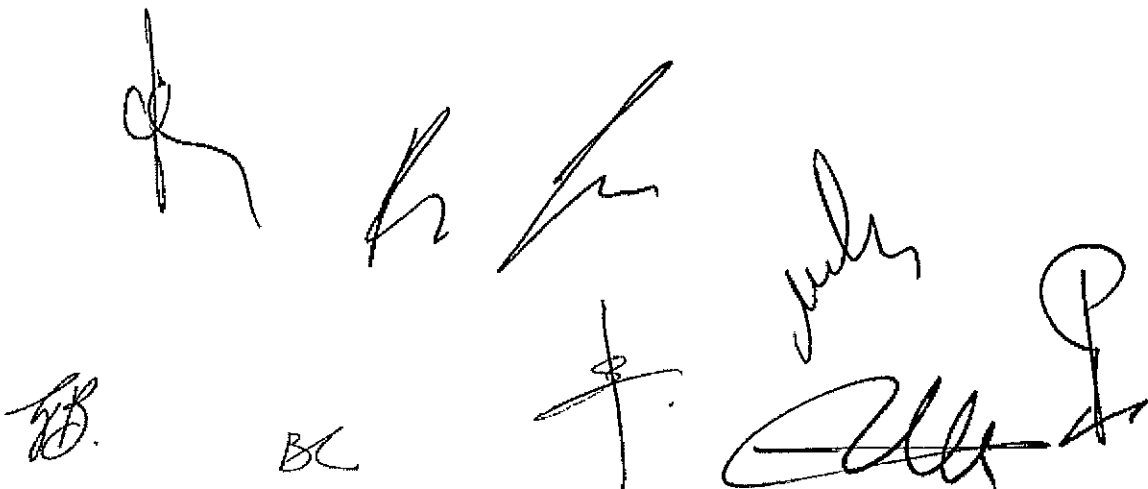
Il presente contratto triennale stipulato il 26 luglio 2010 decorre dal 1° aprile 2010 e scade al 31 marzo 2013 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 26 luglio 2010, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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.



Handwritten signatures and initials, including "BB.", "BC", and several stylized signatures.

Art. 99 - Minimi contrattuali di paga o stipendio

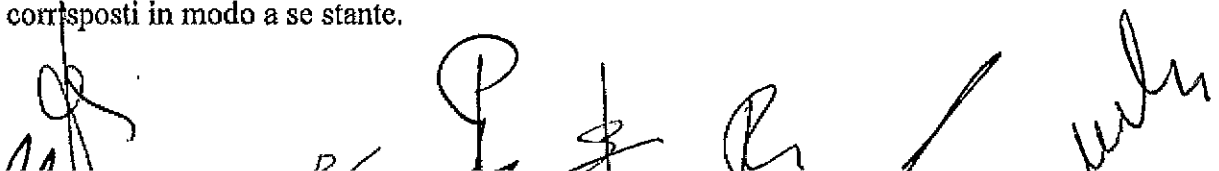
Alle previste decorrenze i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui all'allegata **Tabella A**.

Conseguentemente alle singole decorrenze entrano in vigore *i nuovi minimi tabellari* di cui all'allegata **Tabella B**.

TABELLA "A" - AUMENTI RETRIBUTIVI				
industria delle manifatture di ombrelli e ombrelloni				
Ccnl triennale ANPO 26 luglio 2010				
livelli	aumenti dall'1-8-2010	aumenti dall'1-4-2011	aumenti dall'1-4-2012	totale aumenti
	a	b	c	d (a+b+c)
6°	24,68	49,35	51,79	125,82
5°	22,40	44,80	47,04	114,24
4°	20,54	41,07	43,13	104,74
3°	19,47	38,94	40,88	99,29
2°	18,40	36,80	38,64	93,84
1°	11,07	22,13	23,24	56,44
Parametro di riferimento convenzionale	20,00	40,00	42,00	102,00

TABELLA "B" - MINIMI TABELLARI (*)				
Industria delle manifatture di ombrelli e ombrelloni				
Ccnl triennale ANPO 26 luglio 2010				
livelli	minimi vecchio ccnl (dall'1-12-2009)	nuovo minimo dall' 1-8-2010	nuovo minimo dall' 1-4-2011	nuovo minimo dall' 1-4-2012
6°	1.142,98	1.167,66	1.217,01	1.268,80
5°	969,92	992,32	1037,12	1084,16
4°	869,99	890,53	931,60	974,73
3°	804,41	823,88	862,82	903,70
2°	740,05	758,45	795,25	833,89
1°	528,83	539,90	562,03	585,27

(*) I minimi tabellari del ccnl ANPO non sono "conglobati". Conseguentemente gli importi della contingenza e dell'EDR 20.000 lire (euro 10,33) di cui all'ALL VII, devono essere corrisposti in modo a se stante.



Art. 99 Bis - Importo forfetario Una Tantum

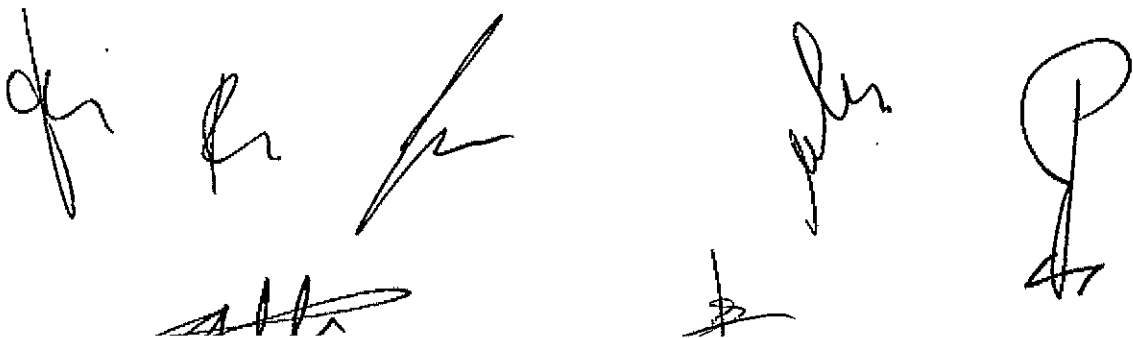
Per i lavoratori **in forza alla data del 26 luglio 2010** è prevista la corresponsione con la retribuzione del mese di **settembre 2010** di un importo forfetario Una tantum di **euro 80,00** lordi.

Il diritto all'importo forfetario è con riferimento all'anzianità di servizio maturata nei **4 mesi** intercorrenti **tra il 1° aprile ed il 31 luglio 2010**, con riduzione proporzionale per:

- . servizio militare/volontariato civile;
- . aspettativa;
- . assenza facoltativa post-partum;
- . assunzione nel corso del periodo tra il **1° aprile ed il 31 luglio 2010**;
- . Cassa Integrazione salariale a "zero ore".

L'importo forfetario non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, tantomeno del TFR ed è già comprensivo dei riflessi diretti, indiretti e differiti di tutti gli istituti contrattuali e legali.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale (**part-time**) l'importo forfetario è proporzionato all'orario concordato.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there are three distinct signatures, followed by a set of initials that appear to be 'P' and '47' written vertically, and another signature to the right.

Art. 7 Bis - Livelli di contrattazione

Le Parti qui intendono disciplinare:

A - la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

B - la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

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

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

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

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

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

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

Art. 7 Ter - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (ccnl)

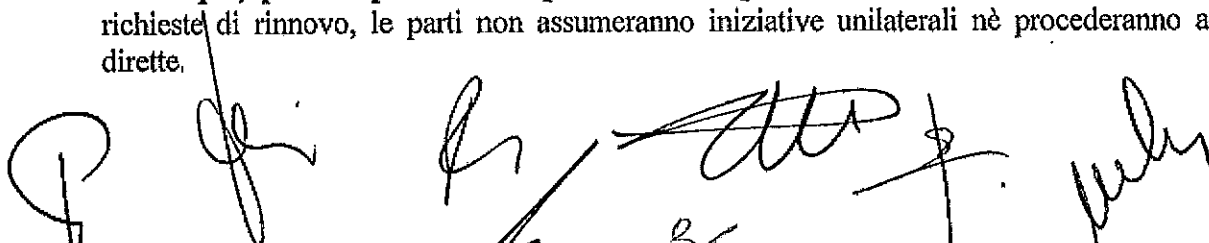
Il contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori.

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 né 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. 7 Qater - Contrattazione aziendale

1 - Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle Parti stipulanti da un lato alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente 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 - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo le specifiche clausole contrattuali di rinvio, e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente accordo nazionale.

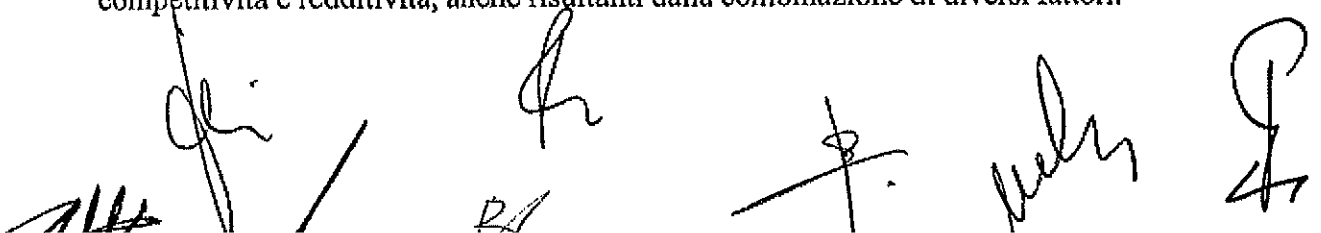
3 - Finalità e contenuti

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 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.**

7 Bis, 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 previste dalla normativa di legge.

4 - Durata

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.

5 - Procedure

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.

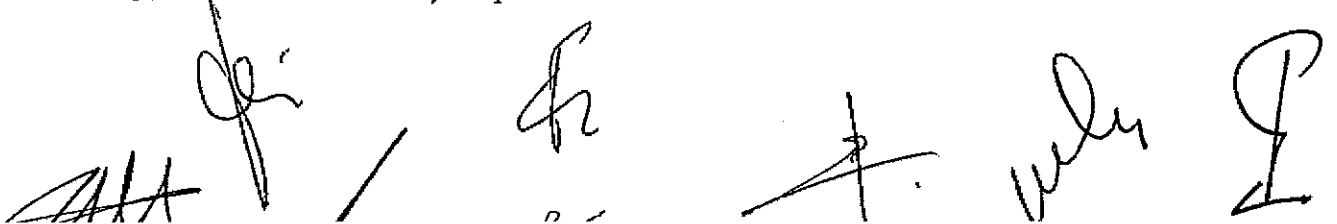
Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, **le Parti, a livello aziendale**, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, 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. 8 ("Sistema informativo" - paragrafo "Informazioni al livello aziendale")** del presente contratto.

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

Per le ipotesi in cui **dopo cinque mesi dalla scadenza** il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle 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. 4 ("Reclami e controversie - Controversie collettive")** del presente contratto nazionale.



6 – 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 paragrafo "Procedure"**, 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.

7 - Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

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 – EGR".

Tale importo, pari a 200,00 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2013 ai lavoratori in forza il 1° gennaio 2013 ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio (2009 – 2012), con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'EGR di quanto individualmente erogato.

L'importo dell'EGR, che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori **in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012** e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Art. 61 – Provvedimenti disciplinari

Art. 63 – Norme per il licenziamento

Nelle rispettive esemplificazioni, inserire questa ulteriore indicazione (lettera "P" per l'art. 61 e lettera "I" per l'art. 63):

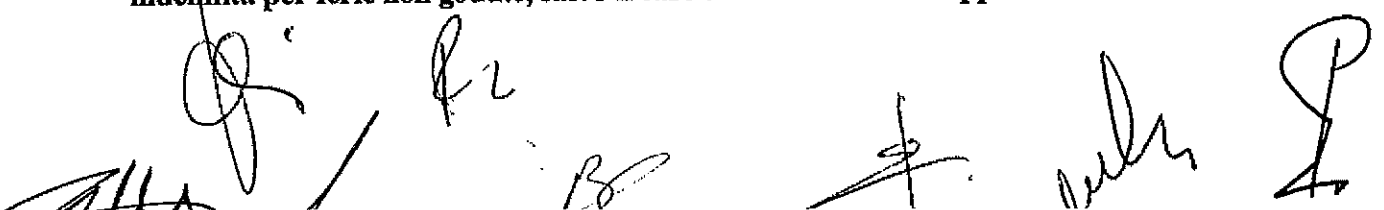
. l'uso improprio di macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, per fini diversi da quelli lavorativi.

Art. 71– Ferie (Parte Operai)

omissis

Inserire come ultimo nuovo capoverso

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. 80 - Ferie (Parte Intermedi)
omissis
Inserire come ultimo nuovo capoverso

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

Art. 91 - Ferie (Parte Impiegati)
omissis
Inserire come ultimo nuovo capoverso

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

Art 79 - Tredicesima mensilità
(Parte intermedi)

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno **o di sospensione dell'attività lavorativa** saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda.

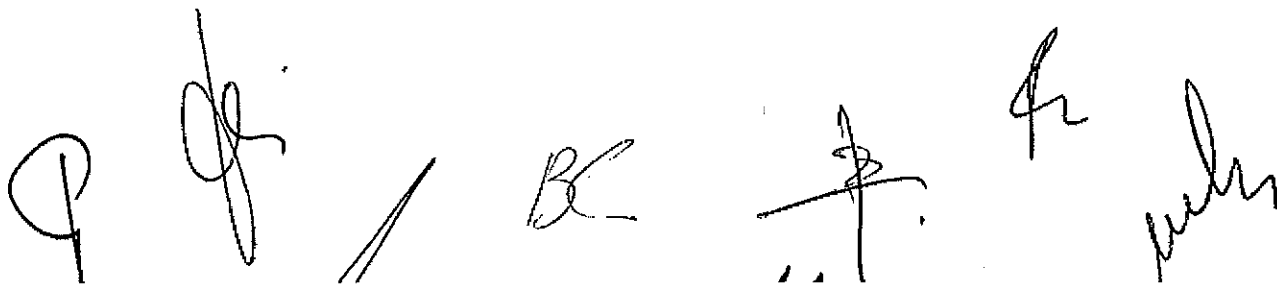
La frazione di mese pari o superiore a 2 settimane verrà considerata come mese intero.

Art 88 - Tredicesima mensilità
(Parte impiegati)

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'impiegato una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno **o di sospensione dell'attività lavorativa** saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda.

La frazione di mese pari o superiore a 2 settimane verrà considerata come mese intero.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large 'P', a signature that appears to be 'G...', a signature that looks like 'BC', a signature that looks like 'F...', a signature that looks like 'K', and a signature that looks like 'M...'. There are also some other scribbles and marks.

Art. 52 - Servizio militare e Volontariato servizio civile

Per il caso di chiamata alle armi per il servizio di leva e 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 superiore ad un mese, ma non a sei, **di trenta giorni** 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, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche se 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 anziché il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

Volontariato servizio civile

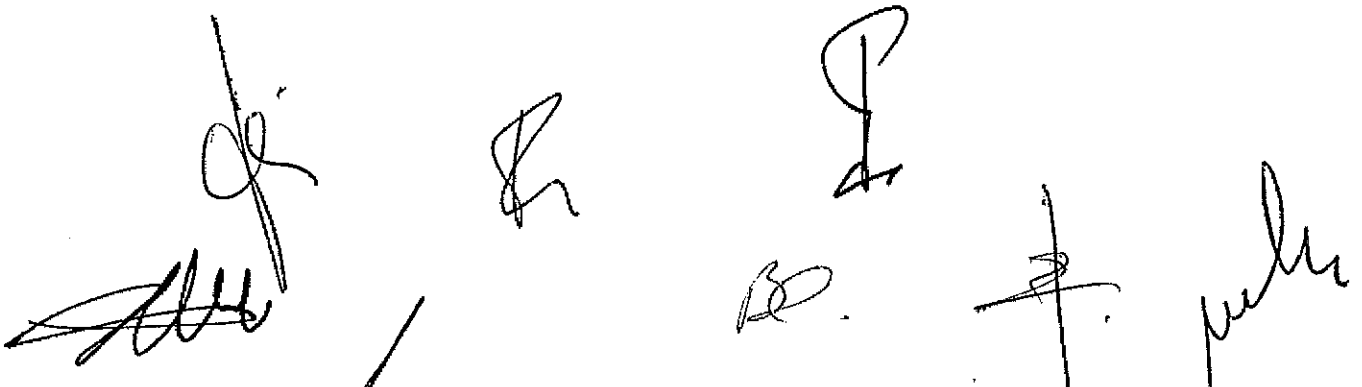
I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficino del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

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 quei programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal 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, 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.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials 'P', another set of initials 'B', a signature with a vertical line through it, and a final signature on the far right.

**Art. 58 - Ambiente di lavoro
Doveri delle aziende e dei lavoratori**

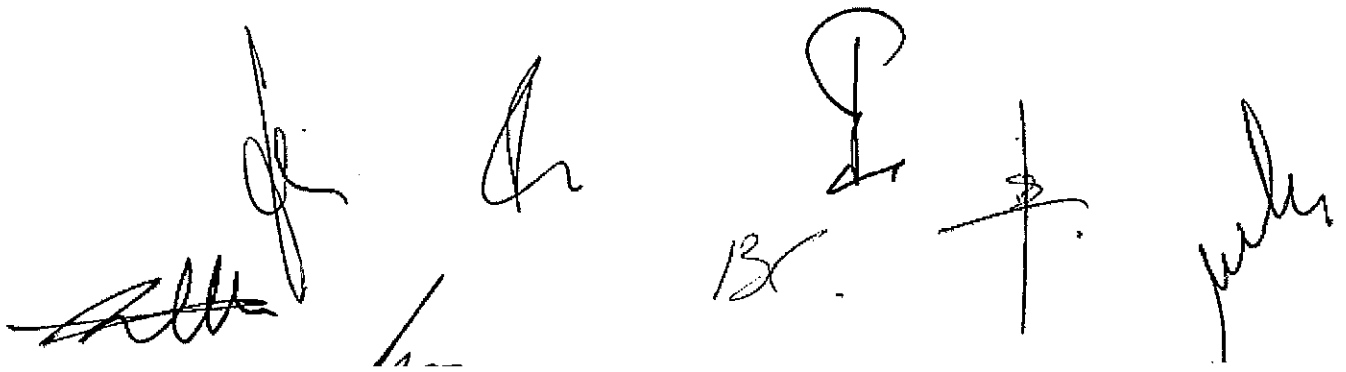
1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

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 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 **dall'art. 15 del 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 2° 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 diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello 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 del "Registro dei dati biostatici per unità con caratteristiche omogenee".



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials 'BX', a signature with a vertical line through it, and another large signature.

**Art. 59 - Ambiente di lavoro
Rappresentanti per la Sicurezza**

2 - Rappresentanti per la Sicurezza

In applicazione dell'art. 18 del D. Lgs. 19 Settembre 1994, n. 626 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 che occupano **da 16 a 120 dipendenti**: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive che occupano **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 1.000 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. 14 del presente contratto, 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 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato d'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 a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c) 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'art. 13.

All'atto della costituzione della RSU i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU

Nei casi in cui si è già costituita la RSU 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 RSU al loro interno.

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



Nel caso di dimissioni della RSU, 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 è 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 Organizzazioni sindacali. 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 per i componenti della RSU **dall'art. 13 del presente contratto.**

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la Sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 Settembre 1994, n. 626, **permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché 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 seguente fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 Settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la RSU, 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 dall'art. 19 del D. Lgs. 19 Settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le RSU, 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 19 Settembre 1994, n. 626, 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 - Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D. Lgs. n. 626/1994, 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.



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. 626/1994, e comunque non oltre il 30 Giugno 1996, nelle 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 Organizzazioni sindacali 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. 626/1994.

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 divergenza 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 10 del decreto legislativo 19 Settembre 1994, n. 626.

6 - Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994.

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;

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they are: a simple diagonal line; a signature with a large loop; a signature with a large 'R' shape; a signature with a large 'P' shape; a signature with a large 'L' shape; and a signature with a large 'V' shape.

- . conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- . metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori della Commissione Nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore pellettiero articolandole in considerazione delle diverse tipologie produttive. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995.

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 all'art. 60 del presente CCNL. Per tale utilizzo é 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. Leg.vo 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. 1) del D.Leg.vo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

7 - Riunioni periodiche

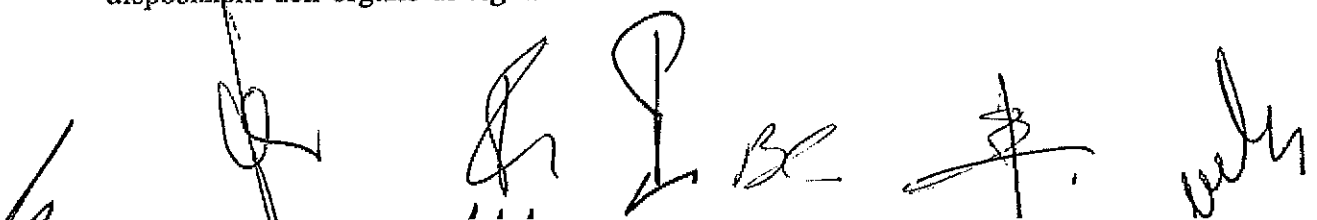
In applicazione dell'art. del decreto legislativo 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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 tre 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 é tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed é conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a simple diagonal line, a signature that appears to be 'P', another signature that looks like 'S', a large 'P' followed by 'BE', a signature that looks like 'S.', and finally a signature that looks like 'velh'.

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 di cui all'art. 25 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 prenderne 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

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

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 quattro ore consecutive; il tempo di pausa non é considerato tempo di esposizione al videoterminale.

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

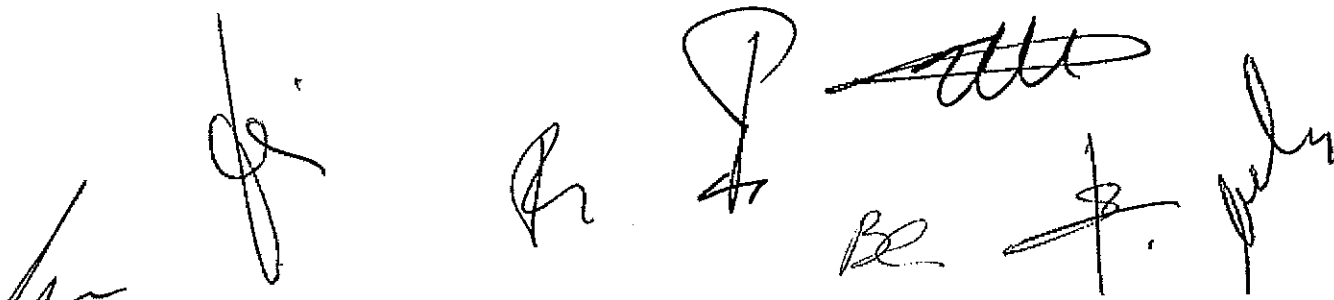
10 - Rinvii normativi generali

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al **D. Leg.vo 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 degli stessi artt. 58 e 59 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.



Art. 55 - Malattia e infortunio non sul lavoro
Assenze - Reperibilità
Conservazione del posto - Trattamento economico

A - Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, **entro 4 ore dall'inizio del normale orario di 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 semprechè 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 l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato medico relativo inviato entro 2 giorni.

Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'Art. 72 - Rapporto di apprendistato.

B - Controlli e fasce di reperibilità

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato all'azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, **compresi i giorni domenicali e festivi:**

— dalle ore 10.00 alle ore 12.00

— dalle ore 17.00 alle ore 19.00

per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alle RSA e mediante affissione ai lavoratori, delle nuove fasce orario di reperibilità.

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

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, **incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo, e fino al termine dell'assenza.** Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

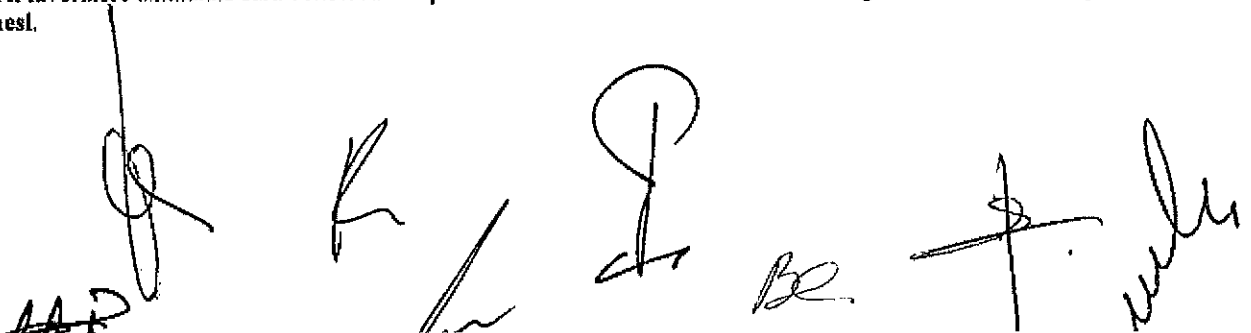
In caso di effettuazioni di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda **entro 24 ore** la successiva certificazione del medico curante, ai fini di un'ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

In caso di prescrizione di **cure idrotermali** i lavoratori usufruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad un'infermità in atto.

C - Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per **tredici mesi.**



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

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.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al Trattamento di Fine Rapporto e alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

D - Trattamento economico

Per il trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro si fa riferimento agli Art. 73 - Parte Operai; Art. 81 - Parte Intermedi; Art. 92 - Parte Inplegati.

E - Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui alla lettera "c", il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero ***o di ricovero in day hospital***, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), ha diritto a richiesta, ad un periodo di aspettativa **fino ad un massimo di 4 mesi** oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso. Le Parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni e alle medesime condizioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda compreso il TFR.

Rimane salvo al momento della cessazione del rapporto il diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto a richiesta, ad un periodo di aspettativa **fino ad un massimo di 4 mesi** oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le Parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni e alle medesime condizioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda compreso il TFR.

Rimane salvo al momento della cessazione del rapporto il diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva del preavviso.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 (più assenze)

Le disposizioni di cui al punto C 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 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 (durata)

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

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.



**Art. 56 – Iniziative a sostegno della formazione continua
(ex Diritto allo studio)**

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 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. ex 30, "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; **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 avvanzeranno 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.

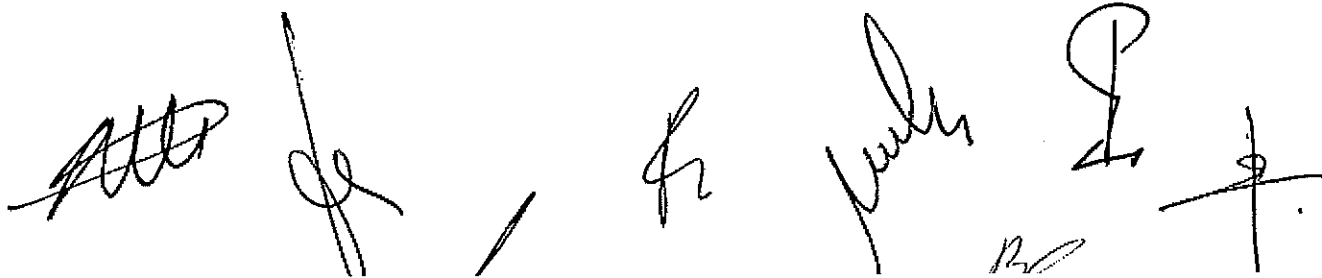
Per la frequenza ai corsi di cui alla precedente lettera a, non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

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, purché coincidente con l'orario di lavoro.

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.

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.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'Art. 57 - Parte generale (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 Bis** 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 **dall'art. 56** "Iniziativa a sostegno della formazione continua".

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 Parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'di', a large, stylized signature, a signature that looks like 'Fr', another signature, a signature that looks like 'P', and a signature that looks like 'B'.

Art. 34 - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

1 - "Minimo contrattuale di paga o di stipendio"

Le Parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto (Art. 99 - TAB B).

2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE:

2A - Elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

- . La contingenza;
- . gli aumenti periodici di anzianità
- . le maggiorazioni per:
 - lavoro a squadre;
 - lavoro notturno;
 - lavoro domenicale e festivo;
 - flessibilità;
 - turni a scacchi;
- . eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale;
- . ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

2B - Elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

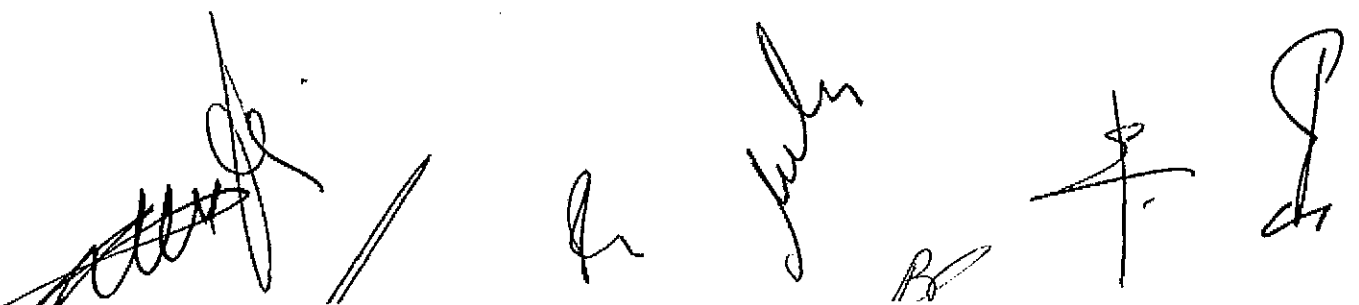
- importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
- premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
- provvigioni e partecipazioni 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. 7 quater ("Contrattazione aziendale"- punti da 1 a 6) del presente contratto nazionale;
- . l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR), erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 7 quater - "Contrattazione aziendale" - punto 7 ("Elemento di Garanzia Retributiva" - EGR) del presente contratto nazionale;



CHIARIMENTO A VERBALE

Per i lavoratori operai fermo resta quanto stabilito dall'art. 67 ("Modalità di corresponsione della retribuzione") e in materia di "Mensilizzazione del salario".

NOTA A VERBALE

A - Per "Minimo contrattuale di paga o stipendio"

Le Parti hanno inteso indicare il minimo tabellare contrattuale del presente contratto (Art. 99 - TAB B).

B - Per "Retribuzione di fatto"

Le Parti come "Retribuzione di fatto" hanno inteso indicare i seguenti compensi:

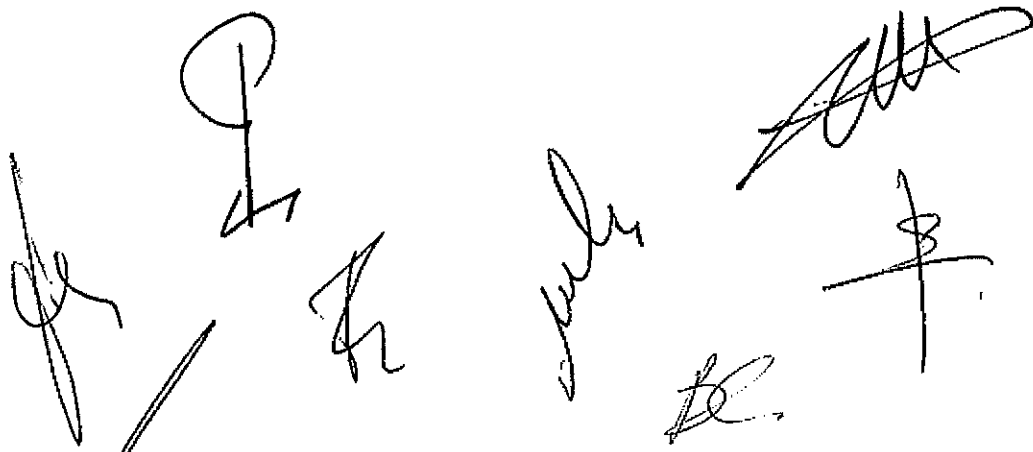
- minimo tabellare contrattuale; contingenza; EDR 20.000 lire (euro 10,33);
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazione agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

E' escluso il premio aziendale per obiettivi di cui al precedente punto 3.

C - Per "Retribuzione globale di fatto"

Le Parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto B quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

E' escluso il premio aziendale per obiettivi di cui al precedente punto 3.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the various parties to the agreement.

Allegato I
Tabella dei "Divisori mobili"
 "Divisori mobili" per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni
 di cui all'art. 35 - Parte generale

Mesi/Anni	2010	2011	2012	2013
Gennaio	168	168	176	184
Febbraio	160	160	168	160
Marzo	184	184	176	168
Aprile	176	168	168	176
Maggio	168	176	184	184
Giugno	176	176	168	160
Luglio	176	168	176	184
Agosto	176	184	184	176
Settembre	176	176	160	168
Ottobre	168	168	184	184
Novembre	176	176	176	168
Dicembre	184	176	168	176

ALL II - Contribuzione a PREVIMODA
Fondo intersettoriale di previdenza complementare

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo Previmoda, **con decorrenza 1° gennaio 2012 viene elevato di 0,30 punti percentuali passando dall'1,20% all'1,50%.**

Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

Inoltre, le Parti confermano i seguenti punti la cui decorrenza è stata al 1° gennaio 2009:

- . aumento del contributo dall'1% all' 1,20%;
- . facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari Una Tantum, qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- . iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- . consentire il primo versamento al Fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Allegato II Bis
Previmoda - Scheda informativa per i potenziali aderenti al Fondo pensione

La presente Nota informativa si compone delle seguenti quattro sezioni:

- 1) Scheda sintetica
- 2) Caratteristiche della forma pensionistica complementare
- 3) Informazioni sull'andamento della gestione
- 4) Soggetti coinvolti nell'attività della forma pensionistica complementare

La presente Nota informativa, redatta da PREVIMODA in conformità allo schema predisposto dalla Covip, non è soggetta ad approvazione da parte della Covip medesima.

PREVIMODA si assume la responsabilità della completezza e veridicità dei dati e delle notizie contenuti nella presente Nota informativa.

La versione completa della Nota Informativa è disponibile sul sito internet del Fondo: www.previmoda.it

Presentazione di PREVIMODA

Elementi di identificazione

PREVIMODA- Fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda tra cui i pellettieri e gli ombrellai, è finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio, ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252.

PREVIMODA è iscritto all'albo tenuto dalla COVIP con il n. 117 ed è stato istituito in attuazione degli accordi tra le parti stipulanti i CCNL dei comparti tessili-abbigliamento, del comparto calzaturiero e degli altri comparti industriali del sistema moda, avvenuti in data 13 luglio 1998 e successive integrazioni.

Destinatari

Lavoratori dipendenti del settore tessile-abbigliamento, del comparto calzaturiero e degli altri comparti industriali del sistema moda tra cui i pellettieri e gli ombrellai, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai relativi CCNL. Gli iscritti possono aprire una posizione a favore di un familiare a carico. Possono inoltre restare associati i lavoratori che perdono i requisiti di partecipazione e ove nella nuova impresa non operi un relativo fondo pensione.



Tipologia, natura giuridica e regime previdenziale

PREVIMODA è un fondo pensione negoziale, costituito in forma di associazione riconosciuta e operante in regime di contribuzione definita (*l'entità della prestazione pensionistica è determinata in funzione della contribuzione effettuata e dei relativi rendimenti*).

La partecipazione alla forma pensionistica complementare

L'adesione è libera e volontaria. La partecipazione alle forme pensionistiche complementari disciplinate dal d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, consente all'iscritto di beneficiare di un **trattamento fiscale di favore** sui contributi versati, sui rendimenti conseguiti e sulle prestazioni percepite.

Documentazione a disposizione dell'iscritto

La Nota informativa, lo Statuto e il Progetto Esemplificativo Standardizzato sono resi disponibili gratuitamente sul sito internet del fondo, presso la sede del fondo e presso i datori di lavoro.

Con le stesse modalità, sono resi disponibili il Documento sul regime fiscale, il Documento sulle anticipazioni, il Documento sulle Rendite e ogni altra informazione generale utile all'iscritto.

Può essere richiesta al fondo la spedizione dei suddetti documenti tramite servizio postale.

N.B. Le principali disposizioni che disciplinano il funzionamento del fondo e il rapporto tra il fondo e l'iscritto sono contenute nello Statuto, del quale ti raccomandiamo pertanto la lettura.

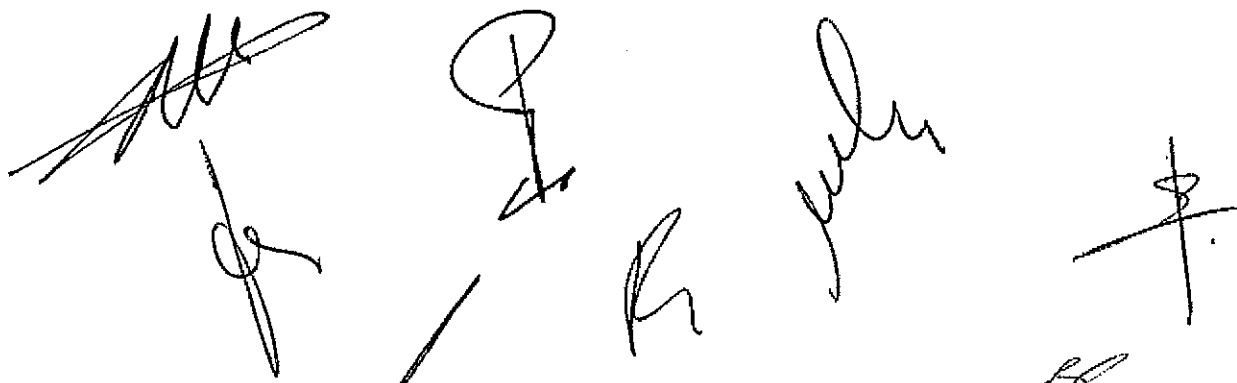
Recapiti utili

Sito internet del fondo: www.previmoda.it

Indirizzo e-mail: fondo.previmoda@previmoda.it

Telefono: 02/66101340 Numero verde: 800990950 (riservato ai lavoratori) Fax: 02/66105169

Sede legale: Viale Sarca, 223 - 20126 -Milano (MI)



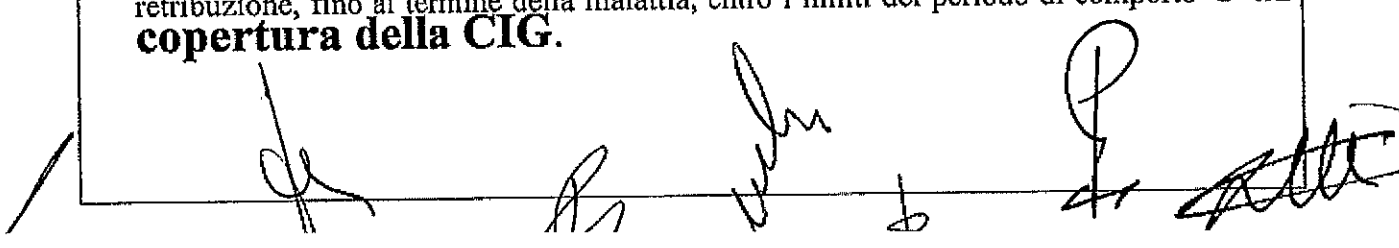
Allegato IV
Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di Cig e Cigs

TRATTAMENTO PER GLI OPERAI	
Causa di assenza	
A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla CIGo o alla CIGs	
INPS	Azienda
<p><u>Cig ordinaria e Cig straordinaria:</u></p> <p>. Sospensione a zero ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: . spetta l'indennità di CIGo/CIGs</p> <p>. Riduzione orario di lavoro o sospensione a zero ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: . spetta l'indennità di malattia</p>	<p>Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) <u>CIG a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo:</u> anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u> Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura CIG solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra gruppo di lavoratori che sono stati messi in cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> <p>3) <u>CIG in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo:</u> anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p> <p>4) <u>CIG in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</u> Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per le ore di prevista CIG) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in CIG con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p>

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures to its right.

Causa di assenza	
B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla CIGo o alla CIGs	
<p style="text-align: center;"><u>CIG ordinaria e CIG straordinaria</u></p> <p>. Sospensione a zero ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: . spetta l'indennità di CIGo/CIGs</p> <p>. Riduzione orario di lavoro o sospensione a zero ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: . spetta l'indennità di malattia</p>	<p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) <u>CIG ordinaria e straordinario a zero ore</u> Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria e straordinaria in riduzione di orario</u> L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p>

TRATTAMENTO PER GLI IMPIEGATI, INTERMEDI E QUADRI
<p>Causa di assenza A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla CIG o alla CIGs</p>
Trattamento spettante
<p>1) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto:</u> Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla CIG, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) <u>CIG ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</u> Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto i cui tutti sono stati collocati in CIG, il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della CIG. Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporta e di copertura della CIG.</p>



3) CIG ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto:

Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in CIG ad orario ridotto.

Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.

4) CIG ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto

Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG (solo per i periodi di prevista cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in CIG con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.

Causa di assenza

A1) L'intermedio/impiegato si ammala dopo il ricorso alla CIG o alla CIGs

1) CIG ordinaria /straordinaria a zero ore

Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.

2) CIG ordinaria / straordinaria in riduzione di orario

L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della CIG per i periodi di prevista Cassa Integrazione.

segue

Allegato XIV

Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di Cig e Cigs

NOTE APPLICATIVE alla Tabella

Impiegati e Intermedi

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

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



RICOVERO OSPEDALIERO

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

COMUNICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

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

CASSA INTEGRAZIONE CON ROTAZIONE

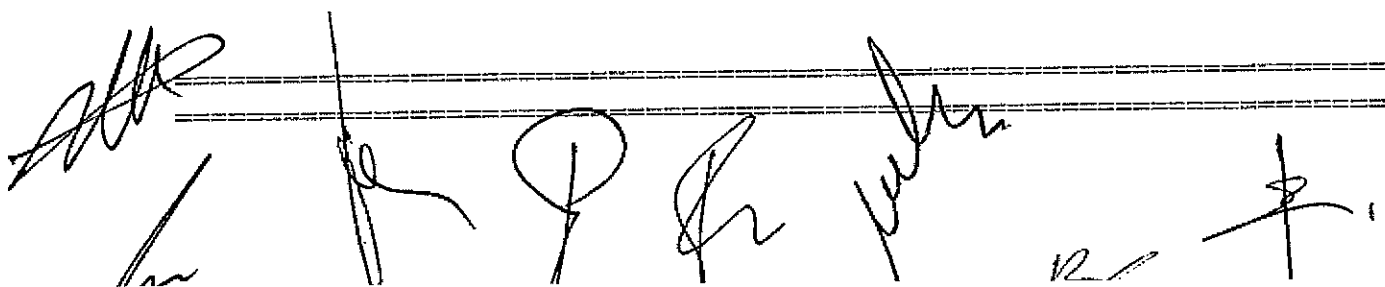
Nei casi in cui la Cassa Integrazione è effettuata "a rotazione", ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in CIG viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista Cassa Integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

MATURAZIONE DEI RATEI

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

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche **del presente Allegato IV.**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones below it.