

Addì 4 settembre 2008, in Milano

tra

l'ANPO - Associazione Nazionale Produttori Ombrelli

e

e le OOSS

FEMCA/Cisl - FILTEA/Cgil - UILTA/Uil

è stato rinnovato il ccnl 2 luglio 2004

da valere per le aziende che producono ombrelli - ombrelloni

fabbricati con qualsiasi materia prima

Franco Carroli

Amelio

4/6/08

[Signature]

[Signature]

ACCORDO DI RINNOVO QUADRIENNALE

Settore industriale delle manifatture di ombrelli / ombrelloni

In Milano, addì 4 settembre 2008,

tra

PANPO – Associazione nazionale Produttori Ombrelli, aderente alla Confindustria

rappresentata dal Vice presidente Dr Francesco LANZETTI, dai Consiglieri Dr Bruno VERRI e Dr. Guido MOIA,
con l'assistenza del consulente sindacale AIMPES Rag. Pietro PANIZZI

e

- . la **FEMCA/Cisl** – Federazione Energia, Moda, Chimici e Affini;
- . la **FILTEA/Cgil** – Federazione Italiana Lavoratori Tessile e Abbigliamento;
- . la **UILTA / Uil** – Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento,

è stato raggiunto

il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale quadriennale di lavoro 2 luglio 2004 per i dipendenti delle aziende industriali che producono ombrelli – ombrelloni fabbricati con qualsiasi materia prima.

PANPO

Francesco Lanzetti

Guido Moia

Pietro Panizzi

FEMCA

Bruno Verrì

FILTEA

Alto

UILTA

Schiavini

| Ccnl ANPO 2008 n. Art | Istituti |
|--------------------------|---|
| 7 | Decorrenza e durata |
| 99 | Minimi contrattuali di paga o stipendio Importo forfetario Una tantum |
| | Protocollo trattenuta a favore OOSS |
| 8 | Sistema di informazione - Osservatorio |
| 17 | Permessi sindacali |
| 18 | Assemblee |
| 22 | Periodo di prova |
| 23 | Lavoro delle donne e dei minori |
| 25 | Contratto a termine |
| 25 -Bis | Part-Time |
| 25 quinquies | Apprendistato professionalizzante |
| 26 | Orario di lavoro |
| 28 | Flessibilità dell'orario normale contrattuale di lavoro |
| 31 | Banca delle ore |
| 48 | Lavoratori diversamente abili |
| 55 | Malattia |
| 56 | Iniziative a sostegno della Formazione continua (ex diritto allo studio) |
| 59 | Ambiente di lavoro |
| 61 | Provvedimenti disciplinari |
| 62 | Procedure applicazione provvedimenti disciplinari |
| 99 | Previmoda: contribuzione |

Art. 7 - Decorrenza e durata

Il presente contratto quadriennale ANPO stipulato il 4 settembre 2008 decorre dal 1° aprile 2008 e scade:

- al 31 marzo 2010 per la parte economica biennale;
- al 31 marzo 2012 per la parte normativa quadriennale.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 1° settembre 2008, 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 tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

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

- 3 -

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 quadriennale ANPO 4 settembre 2008 | | | | |
| livelli | aumenti dall' 1-9-2008 | aumenti dall' 1-4-2009 | aumenti dall' 1-12-2009 | totale aumenti |
| | a | b | c | d (a+b+c) |
| 6° | 46,88 | 37,00 | 32,06 | 115,94 |
| 5° | 42,56 | 33,60 | 29,12 | 105,28 |
| 4° | 39,02 | 30,80 | 26,69 | 96,51 |
| 3° | 36,99 | 29,20 | 25,30 | 91,49 |
| 2° | 34,96 | 27,60 | 23,92 | 86,48 |
| 1° | 21,03 | 16,60 | 14,38 | 52,01 |
| Parametro di riferimento convenzionale | 38,00 | 30,00 | 26,00 | 94,00 |

| TABELLA "B" - MINIMI TABELLARI (°) | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Industria delle manifatture di ombrelli e ombrelloni | | | | |
| Ccnl quadriennale ANPO 4 settembre 2008 | | | | |
| livelli | minimi vecchio ccnl (dall'1-1-2008) | nuovo minimo dall' 1-9-2008 | nuovo minimo dall' 1-4-2009 | nuovo minimo dall' 1-12-2009 |
| 6° | 1.027,04 | 1.073,92 | 1.110,92 | 1.142,98 |
| 5° | 864,64 | 907,20 | 940,80 | 969,92 |
| 4° | 773,48 | 812,50 | 843,30 | 869,99 |
| 3° | 712,92 | 749,91 | 779,11 | 804,41 |
| 2° | 653,57 | 688,53 | 716,13 | 740,05 |
| 1° | 476,82 | 497,85 | 514,45 | 528,83 |

(°) I minimi tabellari non hanno conglobato né la contingenza, né l'EDR 20.000 lire (convertito in euro 10,33). Conseguentemente gli importi di questi due istituti devono essere erogati in modo a se stante.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'de'. In the center, there are initials 'H' and 'BE'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'P' or 'F'. Further right, there is another signature that looks like 'Ala'. In the middle, there is a handwritten '-4-' with a horizontal line through it.

Importo forfetario Una Tantum

Per i lavoratori in forza alla data del 4 settembre 2008 è prevista la corresponsione di un importo forfetario Una tantum di **euro 190,00** lordi da erogarsi su due tranches così stabilite:

- . **euro 100,00** con la retribuzione del mese di **settembre 2008**;
- . **euro 90,00** con la retribuzione del mese di **novembre 2008**.

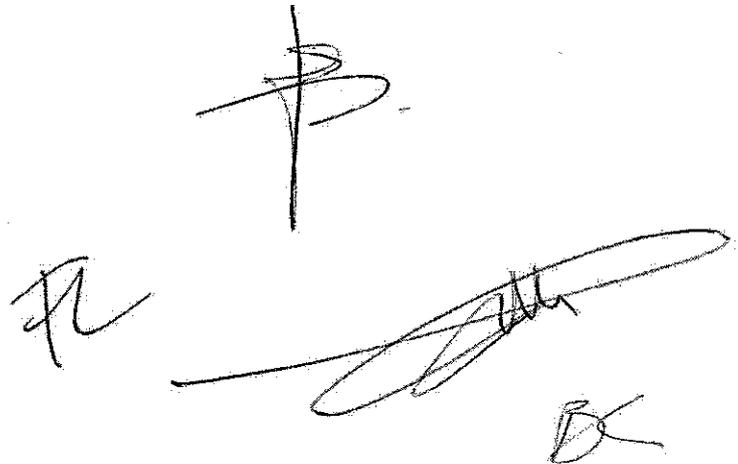
Il diritto all'importo forfetario è con riferimento all'anzianità di servizio maturata nei **5 mesi** intercorrenti tra il **1° aprile ed il 31 agosto 2008**, con riduzione proporzionale per:

- . servizio militare;
- . aspettativa;
- . assenza facoltativa post-partum;
- . assunzione nel corso del periodo tra il **1° aprile ed il 31 agosto 2008**;
- . 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.

Per i lavoratori con contratto di **apprendistato** la corresponsione dell'importo forfetario è sulla base delle percentuali retributive contrattualmente previste alla data del **4 settembre 2008**.

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top center is a large, stylized signature. Below it and to the left are the initials 'FL'. To the right of the 'FL' initials is a long, horizontal signature. Below this signature is another smaller signature.This block contains two handwritten signatures, one on the left and one on the right, both appearing to be in cursive.

CAPITOLI II
SISTEMA DI INFORMAZIONE
Art. 8 – Struttura del sistema informativo ai vari livelli
Osservatorio nazionale di categoria
omissis

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

1 - Analisi e conoscenza del settore delle manifatture di ombrelli e ombrelloni

L'Osservatorio:

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

2 - Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore delle manifatture di ombrelli e ombrelloni

Omissis

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

Omissis

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 e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea su REACH);

Omissis

r - monitoraggio ed aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n VIII

Omissis

Informazioni al livello aziendale

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di 50 (cinquanta) dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

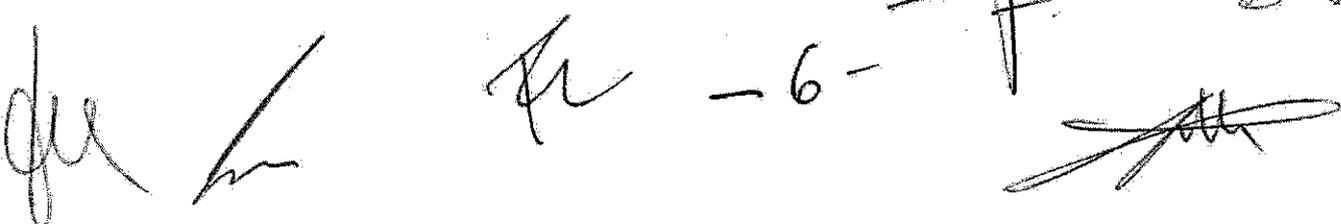
Omissis dal punto "a" al punto "e"

f - il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto, secondo modalità di tempo e contenuto appropriato allo scopo, anche in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;

- 6 -



- 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.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata. L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione aziendale.

Omissis

Imprese a dimensione europea

Omissis

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano **i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 61 e 62.**

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

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

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

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

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

- 7 -

Art. 17 - 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 pellettieri, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dall'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.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli Organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale.

Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali presso l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione.

In caso di mancato risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

Chiarimento a verbale n 1 (trattamento economico)

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'Art. 34 - punto "c".

Chiarimento a verbale n 2

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

The page contains several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures scattered across the lower half of the page. At the bottom center, there is a handwritten page number '- 8 -'.

Art. 18 - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie sindacali e del 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 con preavviso di due giorni, riducibili ad un giorno in caso di comprovata urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

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

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione.

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

Le riunioni potranno riguardare le 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 delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei turni avvicendati.

Le modalità di cui ai tre precedenti comma saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in idonei luoghi o in 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.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'Art. 20 della Legge 20.5.1970, n. 300.

CHIARIMENTO A VERBALE n 1 (trattamento economico)

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'Art. 34 - punto C.

Chiarimento a verbale n 2

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

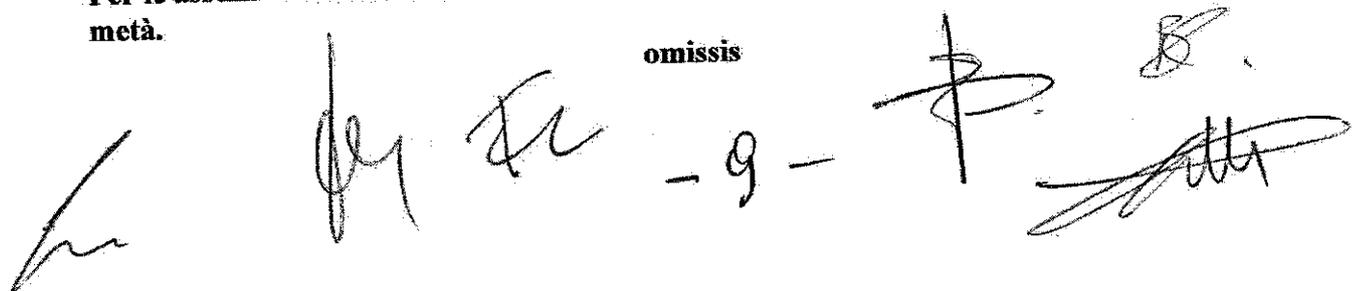
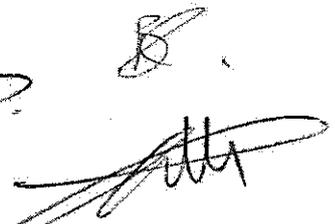
Art. 22 - Periodo di prova

L'assunzione può essere fatta d'accordo fra le parti, con un periodo di prova di effettiva prestazione la cui durata non potrà essere superiore a:

| Livelli | Periodi |
|------------|--------------|
| 6° livello | 6 mesi |
| 5° livello | 4 mesi |
| 4° livello | 3 mesi |
| 3° livello | 2 mesi e 1/2 |
| 2° livello | 2 mesi |
| 1° livello | 1 mese |

Per le assunzioni a termine di durata sino a 6 mesi, il periodo di prova è ridotto alla metà.

omissis

 - 9 -  

Art. 23 - Lavoro delle donne e dei minori

Articolo soppresso

Art 25 – Contratto a termine

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti

omissis

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

omissis

Le Parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

In attuazione del rinvio previsto dall'art.5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n.368/2001, come modificato dalla legge n.247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art.5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge – è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

omissis

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

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

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

Periodo di prova contratto a termine

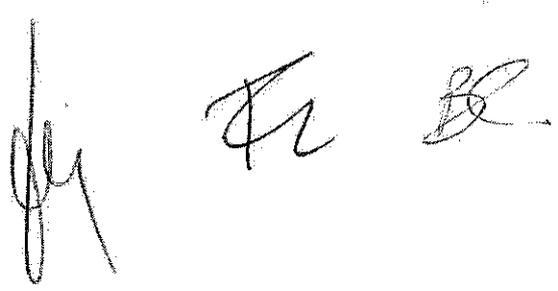
Soppresso

Previdenza complementare contratto a termine

Soppresso

DICHIARAZIONE A VERBALE

Soppresso

Three handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located below the 'Soppresso' text.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located to the right of the 'Soppresso' text.

A handwritten signature in black ink, located at the bottom left of the page.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

Art 25 Bis - Regime di orario a tempo parziale (Part-Time)

A - DISPOSIZIONI GENERALI : omissis

B - INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO : omissis

C - LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO : omissis

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

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

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%.

Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

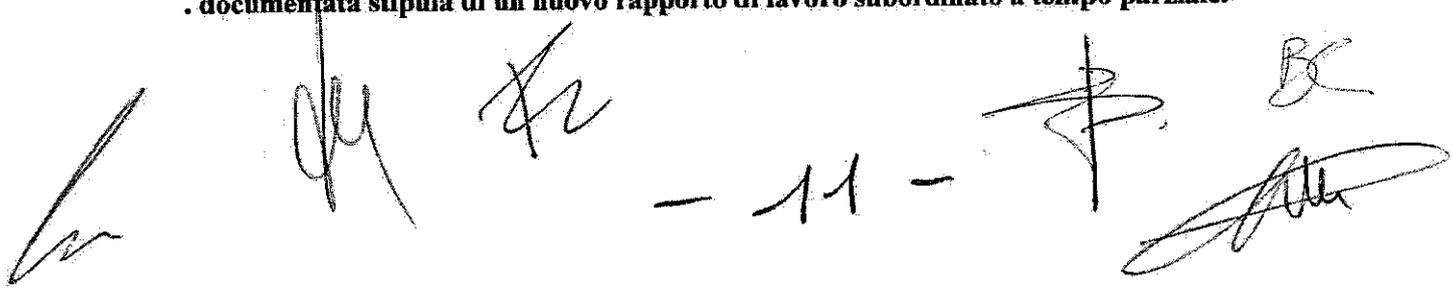
DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

NOTA A VERBALE

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

- . sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- . iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli Artt. 56 e 57 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- . documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, the number '11' is written between two horizontal dashes. To the right, there is a signature that appears to be 'BE'.

CAPITOLO V
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
ADDESTRAMENTO ED ASSUNZIONI DI GIOVANI
CON DIPLOMA O ATTESTATO DI QUALIFICA

Art 25 Quinquies

Punto 1 - Apprendistato professionalizzante

A - Norme generali

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

B - Qualifiche - Livelli - Mansioni

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 6° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

C - Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 22 (periodo di prova) del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere (**livello finale**). In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

D - Durata e Periodi massimi di apprendistato

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

| Livelli | Durata Complessiva Mesi | 1° Periodo Mesi | 2° Periodo Mesi | 3° Periodo Mesi |
|---------|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 6 | 72 | 20 | 20 | 32 |
| 5 | 66 | 20 | 20 | 26 |
| 4° | 60 | 18 | 18 | 24 |
| 3° | 54 | 16 | 16 | 22 |
| 2° | 42 | 14 | 14 | 14 |

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della Tabella sopra riportata) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

E - Trattamento economico

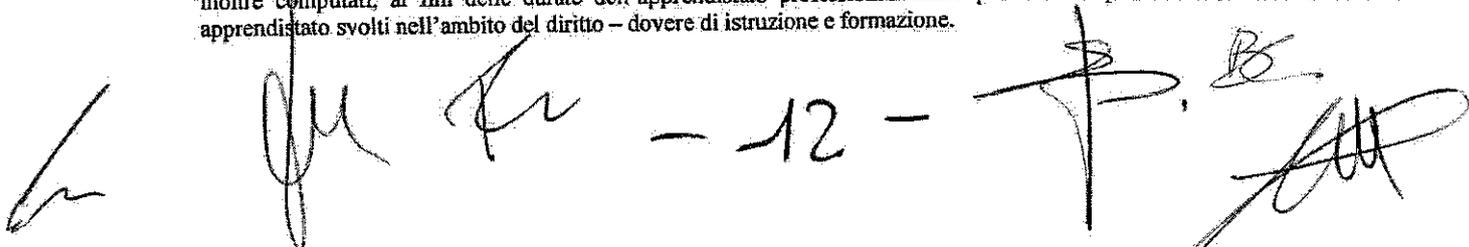
L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato secondo periodo di apprendistato professionalizzante:

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

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

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

- 12 -



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

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

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

Trattamento economico di malattia dell'apprendista

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta **all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 55 per il lavoratore operaio.**

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto **all'art. 55** (Malattia ed infortunio non sul lavoro – lettera "C").

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli **artt 75, 83 e 94** del presente contratto.

Norma transitoria (decorrenza)

Per l'attivazione e la decorrenza della nuova normativa inerente all'apprendistato professionalizzante il riferimento è all'“Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante” come tale entrata in vigore alla data del 7 luglio 2006.

Per gli apprendisti assunti sino al 6 luglio 2006 trova applicazione la disciplinata dell'apprendistato prevista dal precedente art. 25 Quinques del ccnl 19 maggio 2000.

Art 25 Quinques - Punto 2 - La formazione dell'apprendista professionalizzante

FORMAZIONE

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

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

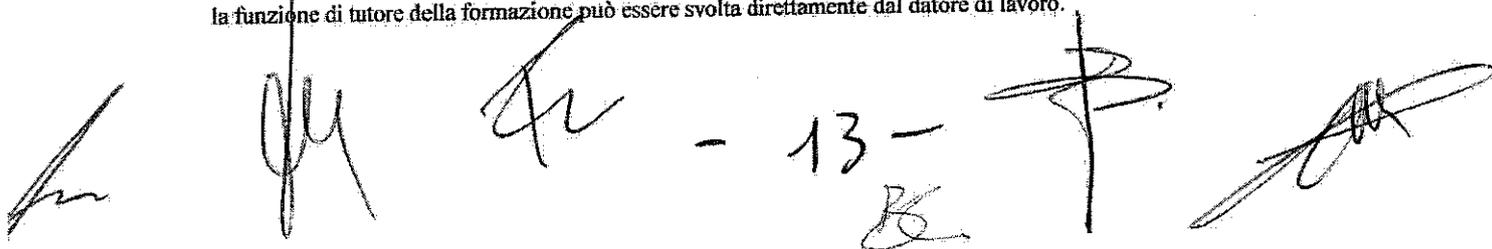
Le Organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'**OBN-ANPO settoriale** intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, the number '13' is written between two horizontal lines, with a small signature or mark below it.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, si fa integrale riferimento all' "Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" del 7 luglio 2006, di cui all'Allegato n al presente contratto, che viene confermata nella sua validità con la seguente unica modifica:

"11. Le imprese formative, intendendosi per tali quelle che dispongono di requisiti di cui al precedente punto 10, possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro Gruppo. Tale capacità formativa interna è espressamente dichiarata dal datore di lavoro e comunicata all'OBN-ANPO avente sede presso l'ANPO, allegando copia del "piano formativo individuale."

DICHIARAZIONE A VERBALE N 1 (produzioni in serie)

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le Parti riconoscono che nel settore industriale delle **manifatture ombrelli / ombrelloni** il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 (turni di lavoro notturno)

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N 3 (Aree Obiettivo 1)

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N 4

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

Art 25 Quinquies - Punto 3

Addestramento ed assunzioni di giovani con diploma o attestato di qualifica

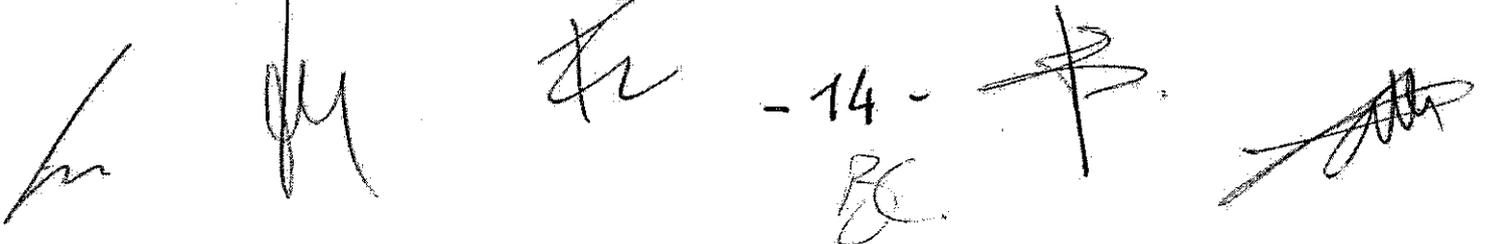
A - Periodo di addestramento per mansioni operaie per nuovi assunti di età superiore a vent'anni

Riconosciuta, per le particolari condizioni del settore industriale delle **manifatture ombrelli / ombrelloni**, l'opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale di manovalanza.

B - Assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica

In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte.

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

 - 14 -

Art. 26 - Orario di lavoro

A) Orario contrattuale

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

La durata dell'orario contrattuale è normalmente di **8 ore giornaliere e normalmente di 40 ore settimanali.**

L'orario settimanale di 40 ore verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana: altre distribuzioni di orario - **per singoli reparti o per stabilimenti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa o per gruppi di lavoratori** - nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, ivi comprese **articolazioni plurisettimanali multiperiodali in base alle quali l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi**, saranno concordate tra le Parti a livello aziendale.

omissis

B) Riduzione dell'orario di lavoro

omissis

C) Disposizioni applicative riduzioni di orario

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, **considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 2 settimane lavorative.**

Salvo quanto previsto al punto successivo, il pacchetto di ore di cui sopra sarà utilizzato prioritariamente in periodi di minore attività produttiva, determinati anche in relazione a fattori climatici, previo esame congiunto tra Dir. Az. e RSU, tenuto conto delle esigenze produttive e tecnico organizzative nonché di quelle dei lavoratori interessati, ed avendo a riferimento quanto previsto dall'art. 46 ("Andamento attività produttiva").

Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta **con 48 ore di preavviso** ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali di attività di macchinari o impianti.

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

Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza delle riduzioni previste dal presente articolo.

Dichiarazione a verbale

La riduzione di orario matura con gli stessi criteri della maturazione delle ferie.

NOTA A VERBALE N. 1 (assorbimenti)

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente Art. 26 saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

NOTA A VERBALE N. 2 (assorbimenti)

Le Parti concordano che nel monte ore annuo di riduzione di orario di cui sopra resteranno assorbiti fino a concorrenza gli eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi individuali e ferie e che non devono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti.

- 15 -

Art. 28 - Flessibilità dell'orario normale contrattuale di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, le Parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni di mercato.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa è prevista la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro con la quale l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro contrattuale.

Per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di fatto pari a:

- . 13% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- . 18% per le ore prestate nella giornata di sabato.

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

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, le aziende daranno informazione previsionale alle RSA nel corso di un apposito incontro, indicando i periodi previsti di maggiore e minore intensità produttiva e delle ore necessarie.

Le modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale ed il godimento dei relativi riposi, saranno definiti in tempo utile in sede di esame tra Direzione e RSA, tenuto conto delle esigenze tecnico - produttive ed organizzative aziendali.

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

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordo tra le Parti.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del Decreto Legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

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

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

Art. 31 – Banca delle ore individuale

A) Ore di straordinario

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una "Banca individuale delle ore" le prime 8 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che saranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

B) Ex festività

Inoltre confluiranno nella "Banca ore individuale" le quattro giornate complessive di permesso per ex festività religiose di cui all'art. 32 - punto "e" del presente cnl.

C) Disposizioni applicative

Per dare attuazione all'accumulo di ore del presente articolo, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta.

In tal caso i relativi riposi potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria o della maturazione delle ex festività, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alle infungibilità delle mansioni svolte.

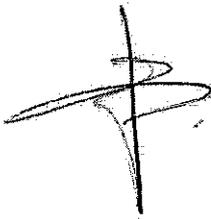
Non danno luogo all'accumulo di cui alla lettera "A" le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Sono altresì escluse dall'accumulo di cui alla lettera "B" le aziende nelle quali sia stato concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate di permesso per ex festività e che tali ore siano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2005 nella banca delle ore – se già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.



Art. 48 - Lavoratori diversamente abili

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

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni Aziendali e le RSA saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti al fine di agevolarne la migliore integrazione non emarginante, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione promossi dall'Ente Regione, senza alcun onere per l'azienda.

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

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 8 Bis, punto 4.3, del presente contratto, si studieranno le opportune iniziative perchè gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori portatori di handicap, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art.33 - comma 3° della Legge n. 104/1992.

Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Art. 55 - Malattia e infortunio non sul lavoro

omissis

E - Infortunio non sul lavoro per causa 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, nonchè le circostanze dell'infortunio.

DICHIARAZIONE A VERBALE : omissis

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 (più assenze)

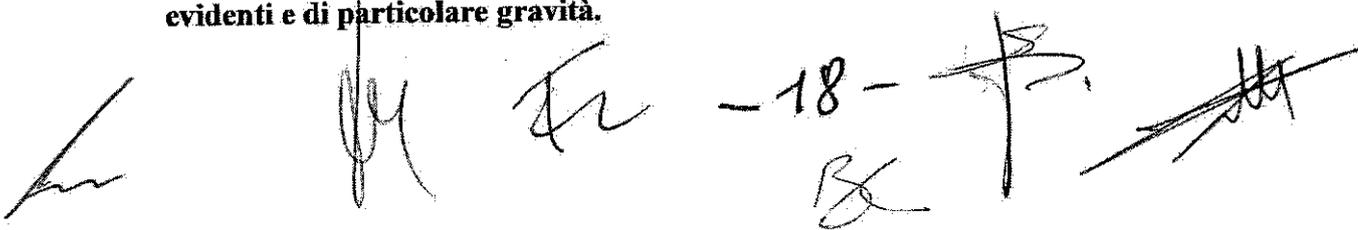
Le disposizioni di cui al punto C si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

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)**

omissis

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 "Iniziative a sostegno della formazione continua" (ex Diritto allo studio).

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.

**ART. 59 - Ambiente di lavoro
Rappresentanti per la Sicurezza (RLS)**

omissis

10 . Divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine.

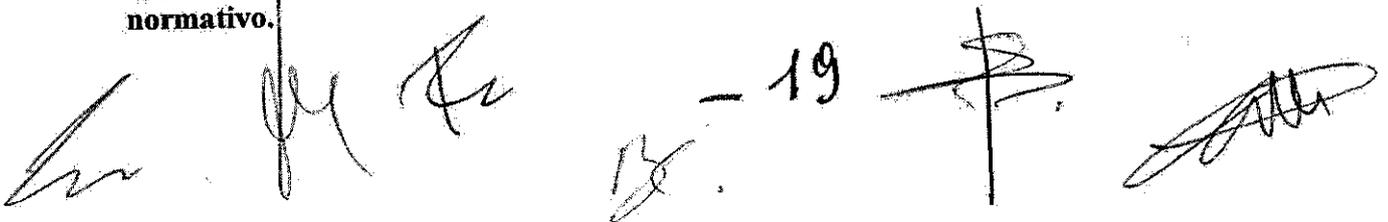
11. Rinvii generali

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D. Lgs. 19 Settembre 1994, n. 626 ed all'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione al processo di riforma legislativo in atto del D.Lgs. 626/1994, realizzato 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.

- 19



Art. 61- Provvedimenti disciplinari

Omissis

Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza **(salvo il caso di comprovato impedimento) con le modalità ed i termini di cui agli artt. 45 – 55.**

omissis

Art. 62 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

omissis

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue controdeduzioni.

Se il provvedimento non verrà emanato **entro i 10 giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni**, le stesse si riterranno accolte.

omissis

Art. 99 – Contribuzione a PREVIMODA

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 istitutivo del fondo Previmoda aumenta dall'1% all' 1,20%.

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

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

- . **facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum, 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.**

