

CCNL DEL 20/02/2010

OCCHIALI - Industria

**Contratto collettivo nazionale di lavoro 20-02-2010
Addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria
Decorrenza: 1-1-2010 - Scadenza: 31-12-2012**

Verbale di stipula

Addì, 20 febbraio 2010 in Treviso

Tra

l'Associazione nazionale fabbricanti articoli ottici (ANFAO)

e

la Federazione energia, moda, chimica e affini (FEMCA) con l'assistenza della Confederazione italiana sindacato lavoratori (CISL)

la Federazione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (FILTEA) con l'assistenza della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL)

l'Unione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (UILTA) con l'assistenza dell'Unione italiana del lavoro (UIL)

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende che producono, in prevalenza, occhiali od articoli inerenti l'occhialeria (montature, lenti di qualsiasi materiale, astucci, galvanica, minuterie, ecc.) e per i lavoratori da esse dipendenti.

PARTE GENERALE

Capitolo I - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Abrogazione dei precedenti contratti, condizioni di miglior favore e inscindibilità delle disposizioni del contratto

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, il contratto collettivo nazionale preesistente per la categoria dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dai lavoratori in servizio precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

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

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

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

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

Art. 2 - Controversie

A) Controversie individuali

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento delle Rappresentanze sindacali unitarie o del delegato di impresa. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

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

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 giorni dalla ricezione della

richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro 10 giorni successivi a detta risposta - un Collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da un membro Presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

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

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

B) Controversie interpretative e collettive

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

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

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

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 66 nonché alle norme di legge vigenti in materia.

Art. 3 - Distribuzione del contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

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

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

In relazione all'entrata in vigore del presente c.c.n.l., le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali.

Art. 4 - Esclusiva di stampa

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

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 5 - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

Il presente contratto ha validità triennale e decorre dal 1° gennaio 2010 e avrà scadenza il 31 dicembre 2012, sia per la parte normativa che per la parte economica.

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

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. 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 data di presentazione delle proposte di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l., per il periodo intercorrente tra la scadenza del previgente c.c.n.l. stesso e la sottoscrizione del nuovo contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le parti.

Art. 6 - Regolamentazione della 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 riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

3) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - 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.

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 parametri 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. Esse avranno i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa di legge.

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 tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

In applicazione dei rimandi già previsti dal presente c.c.n.l. le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di 2° livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del c.c.n.l., sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale.

Le parti, entro il 31 dicembre 2010, formuleranno a livello nazionale linee-guida e parametri significativi e caratteristici delle attività aziendali, utili per la definizione dei modelli di premio da adattare alle esigenze delle singole imprese o alle realtà di uno specifico territorio.

4) Procedure di consultazione e di verifica

Al fine dell'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.

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

5) Procedure

Le proposte di rinnovo dell'accordo di 2° livello, sottoscritte congiuntamente dalle R.S.U. costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il 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 complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di 2° livello non sia stato ancora rinnovato, a richiesta di una delle due parti, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimento dell'intesa aziendale.

Le parti, consapevoli delle caratteristiche della presente regolamentazione e delle conseguenze che avranno sui comportamenti e sulla prassi della contrattazione aziendale, potranno in sede nazionale, anche attraverso apposita Commissione, effettuare l'analisi delle coerenze della presente regolamentazione, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. In tale sede, potrà altresì essere indirizzata, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito dal presente articolo.

* * *

Il premio derivante dall'accordo di 2° livello è una componente della retribuzione del c.c.n.l. Esso è definito alternativamente secondo una delle seguenti modalità:

- contratto aziendale;
- contratto di una pluralità di aziende;
- elemento perequativo definito dall'Allegato 3.

Capitolo II - SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 7 - Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel settore. La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni - di migliorare la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio nazionale. L'Osservatorio, è costituito da tre rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

L'Osservatorio:

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

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e l'Associazione nazionale di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, internazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

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

* * *

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei Paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa ("benchmarking") delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;

r) il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa della UE sul REACH.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono demandati inoltre all'Osservatorio i seguenti compiti:

- costituire la Commissione di cui all'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in materia di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite in sede di informativa aziendale;
- approfondire le tematiche al fine di consentire l'adozione del Codice etico di comportamento e il suo monitoraggio;
- approfondire le tematiche relative alla fattibilità di forme integrative di assistenza sanitaria;
- agevolare l'accesso alla formazione professionale di cui all'art. 59 individuando un elenco di materie oggetto dei corsi professionali, nell'ottica di favorire la crescita professionale del lavoratore. Tale elenco sarà oggetto di monitoraggio ed aggiornamento periodico.

Al fine di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, le parti ritengono opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di "governance" bilaterali condivise (Osservatori aziendali, Comitati strategici aziendali, ecc.), onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di gruppi o aziende interessate.

Ente bilaterale nazionale per il settore occhialeria

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

Le parti pertanto concordano nell'istituire un gruppo di lavoro che, entro il 30 settembre 2010 presenti un progetto operativo - comprensivo di proposta di finanziamento di € 1,00 mensili per dipendente a tempo indeterminato non in prova a carico delle imprese - per la creazione dell'Ente bilaterale nazionale per il settore dell'occhialeria.

Nel caso in cui al 31 dicembre 2010, l'Ente bilaterale non fosse ancora costituito le imprese dal 1° gennaio 2011, provvederanno ad effettuare, a titolo di accantonamento per la costituzione dell'Ente, il versamento di cui al comma precedente, in uno specifico deposito che le parti provvederanno a costituire.

All'Ente bilaterale, le parti affideranno compiti e attività tra quelle attribuite all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 7 e all'Organismo nazionale per la formazione di cui all'art. 8 del c.c.n.l.

L'Ente bilaterale nazionale collaborerà con il livello territoriale per realizzare quanto previsto dall'art. 8, punto 3 in materia di formazione.

Attività al livello regionale

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

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

Informazioni al livello territoriale e/o di distretto industriale

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

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

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

Le aziende forniranno in forma aggregata alle OO.SS. territoriali, per il tramite delle Associazioni territoriali, informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

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

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

Informazioni e consultazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

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

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

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

Informazioni e consultazioni

In applicazione della direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende che occupano più di 50 dipendenti, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

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

Le aziende forniranno alle R.S.U. informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

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

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

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

Le aziende di cui al 1° comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della R.S.U. - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero. L'informazione riguarderà il Paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

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

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'Associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al 1° comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali. Alla sessione informativa, parteciperà la Direzione aziendale e il coordinamento sindacale nazionale composto dalle OO.SS. nazionali e territoriali coinvolte e dalla R.S.U. dei diversi siti in cui si articola l'azienda. L'effettuazione dell'incontro darà luogo ad un permesso retribuito giornaliero per la R.S.U. coinvolta aggiuntivo rispetto alle ore di permesso retribuito attribuite alla R.S.U. di cui all'art. 12, con assorbimento di quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.

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

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva UE n. 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.

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

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

Art. 8 - Formazione

1. Organismo bilaterale nazionale di categoria

Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l'esigenza:

- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;
- di disporre di azioni formative adeguate;
- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di istruzione scolastica, università, formazione professionale).

In tale contesto, le parti:

- convergono sulla positività e l'importanza di esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione;
- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire - alla collettività, alle istituzioni, al settore - elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'Organismo bilaterale nazionale del settore (OBN).

Obiettivo dell'OBN è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità e efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo.

L'OBN è costituito da 3 rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

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

L'OBN può sollecitare e/o indicare iniziative relative a singole realtà di comparto o riferite all'ambito locale, anche raccordandosi e recependo istanze dai livelli distrettuali e territoriali.

L'OBN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni individuati di comune accordo al fine di perseguire compiti ed obiettivi specifici concordati. In tal caso, ciascuna delle parti ne assume a proprio carico le eventuali spese, fermo

restando che l'OBN potrà favorire - per le attività istituzionali sopra elencate - l'utilizzo di fondi e finanziamenti pubblici e privati, nazionali ed europei, da parte delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali.

Le parti si impegnano a mettere a disposizione dell'OBN, direttamente o tramite l'Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l'obiettivo dell'OBN e a promuovere, ciascuno per propria parte, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000.

Gli studi e le analisi condotti all'interno dell'OBN, in relazione alle funzioni e compiti ed alle attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

Ogni decisione dell'OBN relativa alla propria attività è assunta all'unanimità.

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

Attribuzioni dell'OBN

L'OBN è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, (fra cui il Ministero dell'istruzione, università e ricerca, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Conferenza Stato-regioni, gli enti ed Organismi bilaterali regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000);
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del settore finalizzati alla formazione di formatori e tutors;
- proporre linee-guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore;
- individuare, implementare e diffondere linee-guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente, salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel settore (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle Associazioni imprenditoriali e alle Organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee-guida a garanzia della qualità degli "stages" da effettuare nelle imprese del settore (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale).

* * *

2. Azioni positive per le pari opportunità

L'OBN, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio.

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale.

In parallelo sarà condotta un'analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'UE ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le Organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

* * *

3. Progetti formativi

Le parti convengono sulla opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate e ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 58, lett. b) del presente c.c.n.l.

Ferme restando le rispettive autonomie operative le parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili a Fondimpresa, da progettare e realizzare congiuntamente.

Raccordo con il livello territoriale

A) L'OBN mette a disposizione delle rispettive parti al livello territoriale le conoscenze e quant'altro ritenuto necessario.

B) Il materiale proveniente dall'OBN e gli approfondimenti specifici condotti dalle parti al livello locale concernenti le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico;
- recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o di riqualificazione professionale;
- verificare, in termini quantitativi e qualitativi, le iniziative formative rivolte ai giovani in contratto di formazione-lavoro;
- elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale;
- promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 T.U., utilizzando le risorse rese disponibili dalle regioni;
- studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne la utile collocazione, anche tramite convenzioni, in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive, saranno sottoposti alla attenzione degli enti pubblici competenti ed agli Organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi dell'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore.

C) L'OBN deve attivarsi e creare presupposti perché si instauri un'efficace circolarità del flusso delle informazioni dalla periferia (territori, distretti, OBR, strutture formative periferiche) al centro (OBN) e viceversa.

Art. 9 - Lavoro esterno

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

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

1) le aziende committenti lavorazioni a terzi inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato;

2) le aziende sistematicamente committenti lavoro a terzi, aventi oltre 70 dipendenti, e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le Rappresentanze sindacali unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati;

3) le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

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

- utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

- promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

- comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;

- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;

4) anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale, durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164, e dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso al lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti;

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

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

7) le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree del Mezzogiorno quelle individuate dalla legge n. 64/1986) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare. Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della Commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con la annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare;

8) si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela della occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Tutto il sistema che precede sarà concretamente attuato a condizione che uguale normativa risulti inserita in ogni altro contratto nazionale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con le altre Organizzazioni imprenditoriali del settore.

Chiarimento a verbale

Con la informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo le parti hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 10 - Codice di condotta

Le parti concordano il presente Codice di condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL:

1. Divieto di lavoro forzato (Convenzioni 29 e 105) - E' proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.
2. Libertà di associazione e diritto di negoziazione (Convenzioni 87 e 98) - Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire sindacati e di aderire ad un sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.
3. Divieto del lavoro dei bambini (Convenzione 138) - E' proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età dell'obbligo scolastico in vigore nei Paesi interessati.
4. Non discriminazione nell'occupazione (Convenzioni 100 e 111) - I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al Codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di condotta informerà e definirà congiuntamente con le R.S.U. i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori-partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il

rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al Capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

Diritti di informazione

L'impresa italiana applicando il Codice di condotta, fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze sindacali unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del sistema informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- 1) le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Codice;
- 2) lo stato di applicazione del Codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste;
- 3) i programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del Codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/partners commerciali;
- 4) le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'impresa comunicherà, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

Eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Le parti riconoscono che il Codice di condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perché in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

- 1) sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;
- 2) in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;
- 3) da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verificano violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da Organismi internazionali, l'impresa italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche "azioni positive" atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e di ogni forma di discriminazione nel lavoro

L'impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell'OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

- 1) al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;
- 2) al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.

Nei casi di violazione dei divieti in questione, l'impresa italiana si attiverà per rimuovere le situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

Rispetto della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva

L'applicazione del Codice di condotta comporta per l'impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell'OIL, richiamate nella "Dichiarazione tripartita" adottata dalla Conferenza internazionale dell'OIL nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'OIL concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l'impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni sindacali liberamente scelte, nonché di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Applicazione ed efficacia del Codice di condotta

L'impresa italiana applicherà il Codice di condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l'impresa può porre in atto:

- 1) portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti autorità pubbliche a livello locale;
- 2) diffondere il testo del Codice di condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;
- 3) provvedere per il rispetto del Codice di condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;
- 4) attivare ogni possibile forma di cooperazione con le autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;
- 5) adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

Disposizioni finali e verifiche

Le parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio congiunturale tessile-abbigliamento, le parti:

- 1) effettuano studi, ricerche, iniziative di assistenza tecnica relativamente al Codice di condotta;
- 2) propongono al Governo, ai Ministeri competenti ed alle autorità dell'Unione europea, gli interventi incentivanti il rispetto della dimensione sociale nel commercio internazionale.

Art. 11 - Mobilità interna della manodopera

Le Direzioni delle unità produttive con più di 70 dipendenti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento di gruppi di lavoratori nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale.

Le R.S.U. potranno richiedere alla Direzione un esame congiunto che avrà luogo entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Chiarimento a verbale

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

Capitolo III - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 12 - Rappresentanze sindacali unitarie

1. Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

L'iniziativa per la elezione della R.S.U. nelle unità produttive con più di 15 dipendenti potrà essere assunta:

- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo nazionale;
- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente accordo, siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

2. Componenti e permessi

Il numero complessivo dei componenti della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è il seguente:

Numero dei componenti delle R.S.U.

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

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

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

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

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità di cui all'allegato verbale di ricognizione. Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Le ore di permesso mensili non usufruite, potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Ai componenti della R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per le Commissioni interne.

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

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

Dichiarazione a verbale

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

3. Elezioni

I componenti della R.S.U., eletti con le modalità previste dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

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

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

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

4. Elettorato passivo

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

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

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

5. Compiti e funzioni

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

6. Modalità delle votazioni e designazioni

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

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

7. Comunicazione della nomina

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

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

8. Disposizioni varie

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

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

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

Art. 13 - Delegato d'impresa

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'accordo interconfederale del 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Art. 14 - Assemblee

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

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

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

Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni si potranno svolgere durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

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

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

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

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

Dichiarazione delle parti

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

Art. 15 - Permessi per cariche sindacali

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

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 16 - Diritto di affissione

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

Art. 17 - Versamento dei contributi sindacali

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

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale è espresso in percentuale, nella misura dell'1%, e sarà calcolato sulla retribuzione globale mensile;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato;
- la richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato in calce;
- le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, ivi compresi quelli relativi alla risoluzione del rapporto, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

Nome

Cognome

Reparto

Abitante a

Via n.

Spett.le

Direzione della ditta

Il sottoscritto

Operaio - cartellino n.

Intermedio - matricola n.

Impiegato - matricola n.

con la presente lettera autorizza codesta Direzione e l'INPS - nel caso di erogazione diretta del trattamento di C.i.g. - ad effettuare, sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione dell'1% da calcolarsi sulla retribuzione globale mensile per 13 mensilità, a favore del sindacato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue ivi compresa quella della 13^a mensilità fino al termine dell'anno saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto.

Tale autorizzazione avrà validità fino alla eventuale revoca.

L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. ... presso la banca ... intestato al Sindacato territoriale.

Distinti saluti.

Data

Firma

N.B.: Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

Chiarimento a verbale

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

Capitolo IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Assunzione - Visite mediche

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

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

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

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19 - Periodo di prova

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

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

Il periodo di prova, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 51 e 52 - Parte generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa "post-partum") e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di 13^a mensilità, ferie, t.f.r.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 20 - Ammissione al lavoro delle donne e dei minori

Per l'assunzione delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 21 - Azioni positive per le pari opportunità

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

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno uno specifico gruppo di lavoro che opererà nell'ambito del nuovo sistema classificatorio previsto all'art. 29, lett. B), per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

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

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

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

Art. 22 - Regime di orario a tempo parziale

A) Disposizioni generali

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

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

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 19 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 o 15 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 32 del presente contratto collettivo.

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 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. 58 e 59 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 23 - Contratto a tempo determinato

Le parti si richiamano all'accordo-quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

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

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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

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

- 1) lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
- 2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- 3) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- 4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa, il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;

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

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

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

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

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

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

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

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

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 82, 89, 99 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 82, che sono confermate per i lavoratori di 1°, 2° e 3° livello in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di 4° e 4° super livello in 12 giorni (96 ore).

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 settembre 2001 e successive modificazioni.

Nota a verbale

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

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 23 del c.c.n.l. 31 maggio 2000.

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

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

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

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

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 19 del presente contratto, di durata non superiore a due mesi.

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

<i>Livelli</i>	<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
6°	66	20	12	34
5°	60	20	12	28
4° S e 4°	54	18	10	26
3°	48	16	8	24
2°	36	14	6	16

Per i lavoratori laureati destinati a svolgere mansioni di 6° e 5° livello attinenti al titolo di studio, la durata complessiva di cui alla tabella sopra indicata è ridotta di un terzo, con proporzionale riduzione sui tre periodi e pertanto:

<i>Livelli</i>	<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
6°	44	13	8	23

5°	40	13	8	19
----	----	----	---	----

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

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

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

Gli apprendisti con destinazione finale al 2° livello 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.

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 di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

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

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

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

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

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. 52 - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 82, 89, 99 del presente contratto.

Formazione

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

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

Le Organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale 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 annue retribuite.

Le parti, attraverso l'Organismo bilaterale nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

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

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

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

Dichiarazione a verbale 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nel settore, 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 2

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

Dichiarazione a verbale 3

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 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

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

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

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

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

Art. 26 - "Job sharing"

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

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

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

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 40 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 52 del presente contratto.

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

Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. 34, 35 del presente contratto.

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

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

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al 3° comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratore potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 27 - Contratto di inserimento

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

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
 - b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
 - c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
 - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
 - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
 - f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
- In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

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

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

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

Nel contratto sono indicati:

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

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale 1

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale) ai sensi del D.M. 10 ottobre 2005.

Dichiarazione a verbale 2

Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema.

Dichiarazione a verbale 3

Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/1999 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.

Art. 28 - Telelavoro

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

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del c.c.n.l. come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente c.c.n.l.

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

a) prevista all'atto dell'assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del c.c.n.l. in vigore).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

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

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

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

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20, D.Lgs. n. 81/2008 T.U., deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

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

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

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

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

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. che ha recepito tra l'altro la direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

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

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

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

Art. 29 - Inquadramento unico dei lavoratori

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 6 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Qualifiche</i>
6°	Quadri
	Impiegati
5°	Impiegati
	Intermedi
4°S	Impiegati
	Intermedi
	Operai
4°	Impiegati

	Intermedi
	Operai
3°	Impiegati
	Operai
2°	Impiegati
	Operai
1°	Operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate nell'Allegato 4, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

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

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

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

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

In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta della eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive Organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

Le imprese dichiarano la loro disponibilità a favorire, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.

Dichiarano inoltre la loro disponibilità a sperimentare forme di lavoro che consentano la responsabilità collettiva di gruppi di lavoratori, maggiore partecipazione ed autonomia nello svolgimento del lavoro.

A) Le parti, esaminata l'attività svolta dalla Commissione nazionale paritetica, costituita ai sensi dell'art. 26 del c.c.n.l. 31 maggio 2000, convengono di recepirne le conclusioni, come delineate dal verbale di ricognizione sottoscritto il 18 dicembre 2003 dalla Commissione stessa.

Convengono pertanto che a partire dal 1° settembre 2004 troverà attuazione l'allegata nuova classificazione del personale, in sostituzione di quella prevista nell'Allegato 3 del c.c.n.l. 31 maggio 2000.

I criteri di inquadramento del personale previsti dalla norma contrattuale restano invariati.

B) Nel confermare i motivi e gli obiettivi contenuti nella lett. B), dell'art. 29 del c.c.n.l. 9 aprile 2008, le parti assumono le elaborazioni prodotte dalla Commissione politica e da quella tecnica, specificatamente:

- descrittivi occhialeria;
- nuova classificazione occhialeria;
- report su nuova classificazione;

e concordano:

- di iniziare una sperimentazione del nuovo sistema classificatorio del personale su alcune aziende che saranno concordemente individuate;
- che per l'avvio della fase di sperimentazione saranno redatte entro il 30 giugno 2010, regole attuative del nuovo sistema classificatorio;
- che tale sperimentazione dovrà concludersi entro il 31 maggio 2011;
- che a conclusione della fase di sperimentazione le parti stabiliranno le regole contrattuali necessarie per l'avvio della fase applicativa e la definizione dei costi del nuovo inquadramento che entrerà in vigore entro il 31 dicembre 2011;
- che nella definizione delle regole contrattuali sarà stabilita la data di decadenza dell'attuale sistema classificatorio del personale;
- che qualora in sede di attuazione del nuovo inquadramento dovessero emergere divergenze interpretative e/o applicative non risolte a livello aziendale, su richiesta di una delle parti, esse saranno portate all'attenzione della Commissione paritetica nazionale;
- di predisporre iniziative formative destinate ai soggetti che sperimenteranno il nuovo sistema classificatorio (responsabili aziendali e responsabili sindacali, nel rispetto dei ruoli di ciascuno);
- di definire le modalità e organizzare l'effettuazione delle iniziative di formazione e/o informazione necessarie per l'applicazione del nuovo sistema classificatorio, reperendo le necessarie risorse.

Per la riforma dell'inquadramento unico dei lavoratori è stanziato l'importo di € 14,00 medi mensili lordi, comprensivi di € 4,00 medi mensili lordi previsti dal c.c.n.l. 9 aprile 2008, che le parti si impegnano ad utilizzare a copertura dei costi necessari.

Qualora, nel corso dei lavori di cui sopra, si verificano condizioni che impediscono la realizzazione della riforma del sistema classificatorio, le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per verificare e concordare una soluzione alternativa per l'impiego dei fondi stanziati a favore dei lavoratori.

Nota a verbale

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

Norma transitoria

Per gli anni 2010 e 2011 è corrisposto l'"Elemento provvisorio classificazione del personale" di cui all'Allegato 5.

Art. 30 - Passaggio di qualifica

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto di lavoro stesso, nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato, da impiegato a quadro, l'anzianità trascorsa come operaio, come intermedio, come impiegato, deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore a quella di stipulazione del c.c.n.l. 24 luglio 1983 si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti al momento dei passaggi stessi.

Art. 31 - Cambiamento di mansioni

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale alla sua posizione.

Al lavoratore destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale nel predetto livello.

Trascorso un periodo di 3 mesi continuativi nel disimpegno di mansioni inerenti al livello superiore, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il conseguimento della qualifica di quadro.

Tuttavia agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nel livello superiore e presso la medesima azienda può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio al livello superiore, deve raggiungere, entro un periodo di tre anni, rispettivamente 6 mesi nel disimpegno di mansioni del 6° livello e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altri livelli.

La esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo al passaggio di livello, salvo il caso di mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 32 - Orario di lavoro

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 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere, normalmente distribuite su 5 giorni.

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

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali; per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto; per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori - di:

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

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.

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

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

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 4 novembre, in sostituzione di quello previsto per la ex festività nazionale del 2 giugno.

I lavoratori impegnati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con decorrenza dal 1° ottobre 1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Il pacchetto di ore di cui sopra sarà utilizzato prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva previo esame congiunto tra la Direzione aziendale e le R.S.U., tenuto conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonché delle esigenze dei lavoratori.

Il lavoratore potrà utilizzare, compatibilmente con le esigenze di lavoro, tale pacchetto di ore, o parte di esso, con permessi individuali, facendone richiesta con 48 ore di preavviso.

Per i lavoratori non addetti a turni, l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U.

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

Turni 6x6

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

In tal caso non compete la riduzione di orario prevista dal presente articolo. Tuttavia i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Nei casi di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e di conseguenza non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dal 1° gennaio 1995 e 6 dal 1° luglio 1995.

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

Chiarimenti a verbale

1) Le riduzioni di orario 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 di mese superiore a 15 giorni.

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

3) Si dà atto che per l'anno 1991 la riduzione di orario per i lavoratori addetti ai turni 6x6 sarà pari a 6 ore (6/12 di 12 ore), con assorbimento di una ex festività nazionale. Analogamente, l'ulteriore riduzione di orario prevista a partire dal 1995 sarà pari, per quell'anno, a complessive 9 ore (12/12 di 6 ore più 6/12 di 6 ore).

Art. 33 - Inizio e fine del lavoro

Al segnale di inizio del lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.
Il lavoratore che si presenti successivamente con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.
Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

Art. 34 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

L'orario settimanale di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 32 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione o viceversa.

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

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

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

La maggiore e la minore durata della prestazione lavorativa rispetto all'orario contrattuale settimanale non comporteranno modifiche né del divisore di cui all'art. 45 né della retribuzione normale mensile.

La Direzione aziendale procederà, di norma annualmente, alla comunicazione alla R.S.U. del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza della R.S.U.

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

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, lett. 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 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 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 medesima mancata prestazione.

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

Dichiarazione a verbale 3

Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30 agosto 1999 (G.U. n. 186, Serie generale, del 10 agosto 1999): "Termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale".

Art. 35 - Flessibilità tempestiva

In considerazione delle variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.

Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

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

Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa.

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

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 22%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi 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, lett. 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.

Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 96 di flessibilità di cui all'art. 34.

Dichiarazione a verbale 1

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 effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Dichiarazione a verbale 2

Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

E' considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro di cui agli artt. 34, 35.

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

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

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale massimo di 180 ore sino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 130 ore per dipendente; quando riguardi gruppi di lavoratori formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U.

Le ore di straordinario prestate tra le 130 e le 180 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;
- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.

Fatto salvo il limite di cui sopra l'esame preventivo non avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta, improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore.

In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento costante dei limiti di cui al presente articolo, si procederà, su richiesta di una delle parti, presso la competente sede territoriale, all'esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione dello straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento della occupazione.

Da dette regolamentazioni sono escluse le prestazioni per manutenzioni, nonché per adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in determinati periodi dell'anno; sono fatti comunque salvi i comprovati motivi individuali di impedimento.

Su richiesta delle R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale di cui al 3° comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle 6.00 del mattino.

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

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività elencate nell'art. 39. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Il lavoro notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le maggiorazioni percentuali di cui al comma successivo da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione normale (retribuzione di fatto e contingenza), comprensiva, per i cottimisti, della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 73 - Parte operai.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno: 25%;
- lavoro festivo: 40%;
- lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore e 48 settimanali): 50%;
- lavoro notturno: 30%;
- lavoro straordinario notturno: 45%;
- lavoro festivo notturno: 50%;
- lavoro notturno festivo straordinario: 70%.

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

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, al lavoratore competono per le ore di lavoro prestate, oltre alle maggiorazioni di cui sopra, le corrispondenti quote di retribuzione oraria.

Il lavoro straordinario e festivo deve essere autorizzato dalla Direzione aziendale.

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

Ai guardiani notturni, in quanto prestino servizio esclusivamente notturno, viene riconosciuta una maggiore paga di euro 0,05 giornalieri.

Procedura per il lavoro straordinario di produzione

Il lavoro straordinario di produzione ha carattere volontario individuale. Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda), a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, si seguirà la seguente procedura: la Direzione ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando la disponibilità delle prestazioni straordinarie necessarie.

Dichiarazioni a verbale comuni agli artt. 32, 34, 35, 36

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

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

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

Chiarimento a verbale

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37^a e la 40^a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6), tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto dal 2° comma dell'art. 75.

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

Art. 37 - Lavoro a turni

L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. In attuazione a quanto disposto dall'art. 32 l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

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

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo, il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

Per prestazioni che eccedono le ore 7,30 giornaliere di lavoro effettivo dovrà essere corrisposta la percentuale di maggiorazione di straordinario.

La predetta maggiorazione non è dovuta nelle riduzioni di orario fino ad undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore 5 e mezza giornaliera per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore 4 e mezza giornaliera per ciascuna squadra). In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro prevista dall'art. 32 e dal comma 1 del presente articolo, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà egualmente corrisposta la maggiorazione.

Le modifiche dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, l'operaio dovrà comunque fruire all'atto del passaggio a diverso turno di un adeguato periodo di riposo.

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

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio ed il suo termine coincidano con l'inizio e col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque il limite di uno spostamento massimo di trenta minuti.

Nel caso di orario settimanale di 40 ore di lavoro, il lavoro a squadre verrà effettuato possibilmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 32.

Art. 38 - Riposo settimanale

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far cadere in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 39 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
 - la festa del lavoro: 1° maggio;
 - fondazione della Repubblica: 2 giugno;
- c) Capodanno: 1° gennaio;
 - Epifania: 6 gennaio;
 - lunedì di Pasqua: mobile;
 - Assunzione: 15 agosto;

- Ognissanti: 1° novembre;
- Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- Natale: 25 dicembre;
- S. Stefano: 26 dicembre;

d) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un altro giorno da concordarsi all'inizio di ogni anno tra la Direzione e la R.S.U., in sostituzione di quello del Santo Patrono.

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

- a) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile;
- b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 36;
- c) in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente ad 1/26 della retribuzione di fatto mensile ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05 per cento;
- d) la festività del Santo Patrono coincidente con altra festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora tali due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Il regime retributivo aggiuntivo previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, per le 4 festività di cui all'art. 3, punto b), dell'accordo stesso, viene trasformato in corrispondenti giornate di riposo compensativo.

Dette giornate confluiranno nella banca delle ore individuale di cui all'art. 40 del presente contratto.

Il godimento dei suddetti giorni di riposo compensativo verrà concordato tra la Direzione aziendale e la R.S.U., tenuto conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonché delle esigenze dei lavoratori.

Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale abolita del 4 novembre salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 32 del presente c.c.n.l.

Chiarimento a verbale

La maturazione delle giornate di riposo compensativo di cui al 3° comma avverrà con i criteri previsti dal presente contratto per la maturazione delle ferie.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 40 - Banca delle ore individuale

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra è consentito, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore le prime 16 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

A decorrere dal 1° gennaio 2010, ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra.

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

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

Nota a verbale

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

Art. 41 - Recupero delle ore perdute

Le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, ove l'azienda ne ravvisi la necessità, a regime normale, previa definizione congiunta, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario

ridotto, sino a concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Qualora il recupero riguardi gruppi di lavoratori e sia previsto per gruppi di ore formerà oggetto di esame preventivo fra Direzione aziendale e R.S.U.

Il recupero potrà essere effettuato entro i 60 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite d'intesa con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che è opportuno che nelle circostanze contemplate dal presente articolo il recupero venga effettuato anche al fine di evitare eventuali contenziosi con l'Istituto assicuratore nel caso di richiesta di integrazione salariale.

Art. 42 - Andamento attività produttiva

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

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

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

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

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le parti faranno riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Art. 43 - Minimi contrattuali

I minimi contrattuali afferenti a ciascun livello di classificazione di cui all'art. 29 sono riportati nella tabella allegata che è parte integrante del presente contratto (Allegato 1).

Art. 44 - Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° luglio 1979 i lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avranno diritto ad un aumento della retribuzione di fatto stabilita nella misura sotto indicata, fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento:

<i>Livelli</i>	<i>Importi (euro)</i>
6°	11,65
5°	9,76
4° e 4°S	8,26
3°	7,80
2°	7,36
1°	6,84

Ai lavoratori in forza al 30 giugno 1979, gli aumenti periodici di cui al comma precedente verranno corrisposti secondo i criteri stabiliti nelle disposizioni particolari riportate nell'Allegato 6.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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

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

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

Chiarimento a verbale

Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dal c.c.n.l. 23 giugno 1977; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 33 del c.c.n.l. 21 luglio 1979, riportate in allegato al presente contratto (Allegato 6).

Art. 45 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173, fermo restando quanto stabilito all'art. 75 della Parte operai.

Art. 46 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, il lavoratore ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione della indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una apposita busta od altro stampato su cui saranno specificati, oltre la ragione sociale dell'azienda, i singoli elementi di competenza della retribuzione e le trattenute che la gravano.

In tale documento dovranno inoltre essere indicati: il nome, la qualifica e il livello di inquadramento del lavoratore ed il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Cessione di quote della retribuzione

L'eventuale cessione a terzi di quote della retribuzione potrà avvenire alle seguenti modalità, previa notifica del credito al datore di lavoro:

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

Art. 47 - Tredicesima mensilità

A norma di quanto stabilito dall'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 48 - "Welfare"

Le parti convengono di attivarsi - tramite la costituzione di apposita Commissione paritetica nazionale - al fine della definizione, entro il 31 dicembre 2010, di una o più iniziative di "welfare" a favore dei lavoratori, con particolare attenzione a forme che consentano l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La Commissione esaminerà soluzioni quali l'assistenza sanitaria integrativa, il sostegno ai lavoratori gravemente ammalati, ecc., attraverso l'adesione a fondi o Casse sanitarie a livello nazionale.

Nel corso dei lavori saranno esaminate le esperienze in atto, che siano state nel frattempo individuate a livello aziendale.

Le iniziative saranno realizzate mediante un finanziamento a carico delle imprese, a partire dal 1° gennaio 2012, pari ad un costo di € 3,00 mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato non in prova.

La Commissione esaminerà anche la possibilità di forme aggiuntive, con contribuzione volontaria a carico del lavoratore. L'importo di cui sopra sarà integrato negli eventuali trattamenti di miglior favore che dovessero essere stabiliti dalla contrattazione aziendale.

In sede di contrattazione aziendale le parti possono prevedere un inizio anticipato del "welfare", purché finalizzato ai temi individuati nel presente articolo.

Dichiarazione delle parti

Qualora, nel corso dei lavori, si verificano condizioni che impediscono l'attuazione delle iniziative di "welfare", le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per verificare e concordare una soluzione alternativa per l'impiego dei fondi stanziati.

Art. 49 - Permessi, assenze ed aspettativa

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 52 - Parte generale; 77 - Parte operai; 84 - Parte intermedi; 93 - Parte impiegati.

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

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

A fronte di esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, sino a un massimo di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

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

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 51 - Parte generale del presente contratto.

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

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 23 del presente contratto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7, commi 1 e 2, della legge n. 1204/1971, modificato dall'art. 3, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

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

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

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo è riconosciuto il trattamento di cui alle vigenti disposizioni di legge (L. n. 107/1990 e L. n. 52/2001).

Nota a verbale

Agli effetti del 5° comma del presente articolo, in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Art. 50 - Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, 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 nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

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

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

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 dalle norme di legge vigenti.

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

Dichiarazioni a verbale

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

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

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

Art. 51 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza

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

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

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

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

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

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

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del soggetto e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione.

Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

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

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

Art. 52 - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

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

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

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

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

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

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

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

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Per quanto concerne il lavoratore in prova si rinvia a quanto previsto all'art. 19.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremica cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie.

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

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e 15 mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in "day hospital", debitamente certificati dalle strutture competenti.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 mesi e 15 mesi.

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

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 e 15 mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 77, 84 e 93 ai quali si rinvia.

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

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

Dichiarazione delle parti

Le parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenza 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. 53 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 54 - Tutela della maternità

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda, con decorrenza 1° gennaio 2005 integrerà il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore per il periodo di astensione fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi.

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

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 7, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Nota a verbale 1

Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Nota a verbale 2

Ai fini di dare attuazione alle disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici, le parti raccomandano che la lavoratrice interessata segnali all'azienda lo stato di gravidanza.

Art. 55 - Congedo matrimoniale

Ai lavoratori che contraggano matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione.

Nei confronti degli appartenenti alla qualifica operaia e speciale, verrà dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale o quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio, fermo restando l'obbligo di presentare il documento comprovante l'avvenuto matrimonio.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali né potrà essere considerato come periodo di preavviso. Resta inteso che la celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 56 - Servizio militare

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

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

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

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

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione. Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anziché il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

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

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

Art. 57 - Volontariato civile

Per quanto concerne il volontariato civile si fa riferimento alla normativa di legge.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, 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 ai 6 mesi.

Art. 58 - Iniziative a sostegno della formazione continua

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare 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;

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. 196/1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale moltiplicando 6 ore per 2 per il numero dei dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della Direzione o della R.S.U., 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.

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

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

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

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

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

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 59 (Facilitazioni ai 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.

Art. 59 - Facilitazioni ai lavoratori studenti

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

a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;

b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;

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

d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue "pro-capite". Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

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

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

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

I permessi retribuiti di cui alla lett. c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

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

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla Direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

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

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

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 58 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.
Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 60 - Mense aziendali

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

Art. 61 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (R.L.S.A.)

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 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 n. 81/2008 T.U.; 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 previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U.:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente;
- 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 biostatistici per unità con caratteristiche omogenee";
- i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

2. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riconoscendogli la competenza alle materie di carattere ambientale.

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. 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;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 Rappresentante;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 Rappresentanti;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti;
- e) unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti.

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di Rappresentante per la sicurezza e l'ambiente vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 13 del vigente contratto nazionale di lavoro, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

3. Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 14 del vigente c.c.n.l.

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'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dal vigente c.c.n.l.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente vengono indicati specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si è già costituita la R.S.U., per la designazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno.

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

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle R.S.U.

4. Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., 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 susseguente, fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lett. c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante.

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

In tutte le unità produttive di cui al par. 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

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

5. Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

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

B) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 81/2008 T.U. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

C) Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

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 dei lavoratori della sicurezza e l'ambiente in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i Rappresentanti per la sicurezza segnalano 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 art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

6. Formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente ha diritto alla formazione prevista all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

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

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

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

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

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

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

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

7. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

8. Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

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

Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro sul luogo di lavoro è tenuto conformemente

al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modifiche ed integrazioni. 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

S'intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

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

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni come previsto dal presente c.c.n.l., 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. Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 T.U., ed all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Art. 62 - Disciplina aziendale

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

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

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

In particolare il lavoratore deve:

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

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

Art. 63 - Regolamento interno di azienda

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 64 - Consegna e conservazione delle macchine, degli utensili e del materiale

Quanto affidato al lavoratore per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture o deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale il lavoratore dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla Direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa o a negligenza il lavoratore potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento degli oggetti venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o di licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, il lavoratore impieghi all'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, avrà diritto ad una indennità da concordarsi fra le parti e dovrà interessarsi di far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà, onde poterli asportare dallo stabilimento.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, il lavoratore non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, né assoggettarli a modifiche ed a trasformazione se non esplicitamente autorizzato.

Espressamente vietati, salvo le più gravi sanzioni previste dalla legge, l'asportazione o l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 65 - Provvedimenti disciplinari

Quando la condotta del lavoratore nell'interno della fabbrica risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità delle infrazioni, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei doveri, e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire un rapporto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori e i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior 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 o non giustifichi l'assenza;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;
- c) che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso, e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- g) che per negligenza effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scrittura o timbratura di schede di presenza;
- h) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U..

L'importo delle multe dovrà essere devoluto all'INPS.

3) Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso né indennità sostitutiva, può essere adottato nei confronti del lavoratore che commetta infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose connesse col rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento:

- a) assenze ingiustificate per oltre tre giorni consecutivi, oppure assenze ripetute tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;
- b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- c) litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- d) in generale la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda;
- e) quando il lavoratore contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento allorché detto divieto sia chiaramente espresso mediante affissione di apposito cartello (ciò in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria cui si riferisce il presente contratto, rilevato che il materiale usato per la produzione è di particolare infiammabilità);
- f) in caso di furto, di trafugamento di materiale, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esiste danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria;
- g) quando il lavoratore accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti dall'azienda;

h) quando lavorando solo o in comunione con altri lavoratori nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

i) in caso di grave insubordinazione nei confronti dei propri superiori;

l) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto.

La procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari è stabilita dal successivo art. 66 al quale si rinvia.

Art. 66 - Procedura per i provvedimenti disciplinari

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

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento di cui al punto 3 del precedente art. 65 l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare del lavoratore.

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

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

Art. 67 - Trattenute per risarcimento danni

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

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione percepita non subisca riduzioni superiori al 10 per cento del suo importo.

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

Qualora vi sia contestazione da parte del lavoratore, si seguirà la procedura prevista dall'art. 66.

Art. 68 - Cessione o trasformazione dell'azienda

La cessione o la trasformazione dell'azienda, in qualsiasi momento avvenga, non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Restano salve le norme di cui all'art. 2112 del codice civile.

Art. 69 - Cessazione di azienda

Per il contratto a tempo indeterminato, la cessazione di azienda comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, ed al lavoratore non in prova dovranno essere corrisposte le indennità dovute per il caso di licenziamento.

Art. 70 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità di preavviso e di anzianità saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 cod. civ..

Art. 71 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297. Ai sensi dell'art. 5 della legge sopracitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia è commisurato sino al 31 dicembre 1989 alle seguenti aliquote:

- 18/30 per anzianità da 1 a 6 anni compiuti;
- 21/30 per anzianità da 7 a 13 anni compiuti;
- 26/30 per anzianità da 14 a 18 anni compiuti;
- 30/30 per anzianità oltre 18 anni.

Dal 1° gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982 è determinata in relazione alla qualifica di appartenenza, sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 18 P.O., 11 P.Q.S., 9 P.I. del c.c.n.l. 21 luglio 1979.

PARTE OPERAI

Art. 72 - Sospensioni ed interruzioni del lavoro

In caso di interruzioni del lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni del lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene i lavoratori nello stabilimento, questi hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per tutte le ore di presenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori. Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 73 - Lavoro a cottimo

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo. Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga base di categoria maggiorato della percentuale dell'8%. Tale condizione si presume adempiuta quando - qualora vi siano più operai lavoratori con la medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8%. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai, per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato. Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perché essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione. Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate. Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato. Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito dal seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali il periodo di assestamento da concordarsi fra le parti potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie. Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi. Per i cottimi ricorrenti s'intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine - determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del par. b) - una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause. Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi. Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia, non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un Organo tecnico paritetico composto dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato del lavoro. Tale Organo ha facoltà di eseguire i sopralluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia. Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle superiori Organizzazioni.

Art. 74 - Lavoro discontinuo

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi; tale periodo è di sei mesi con riferimento ai lavoratori mobili ai quali si applica il D.Lgs. n. 234/2007.

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

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 40%.

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

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

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 32 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Art. 75 - Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40^a settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 39 - Parte generale - escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;

b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione di fatto mensile / ore lavorative del mese

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

Art. 76 - Ferie

Nel corso di ogni anno l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo di 4 settimane.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane di lavoro.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo.

Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente

in periodo da concordare tra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo senza prolungamento del periodo di riposo.

L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità degli operai. A chi ne facesse richiesta e qualora l'azienda non disponga per tutti in tal senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato; non è ammessa la rinuncia tacita o espressa alle ferie.

In caso di dimissioni o licenziamento il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; lo stesso periodo di preavviso si computa, però, agli effetti della maturazione delle ferie.

Quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento delle ferie, ogni periodo settimanale equivarrà a cinque giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 1/5 dell'orario contrattuale settimanale.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 80 - Parte operai - sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrerà le ferie.

Qualora durante il periodo feriale sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, le ferie si considereranno interrotte per la durata del ricovero medesimo.

Dichiarazione comune

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

Art. 77 - Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

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

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

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

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché la malattia sia riconosciuta dall'INPS e vengano presentate entro i termini stabiliti le prescritte certificazioni mediche. L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente dal lavoro ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Trattamento economico di malattia/Cassa integrazione

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

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

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

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime

condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Art. 78 - Permessi di entrata e di uscita

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la inderogabile necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 79 - Abiti da lavoro

L'operaio deve presentarsi provvisto del proprio indumento o abito da lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parti di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40% della spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logorate.

Ove la Direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro dovrà fornirlo gratuitamente.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dallo stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 80 - Trasferta

Gli operai che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dei limiti del comune in cui ha sede lo stabilimento avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 81 - Trasferimenti

Il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

L'operaio che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sé e per i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, l'operaio avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a una mensilità di normale retribuzione se capo famiglia, e 1/2 mensilità di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda metta a disposizione dell'operaio, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando per causa di trasferimento l'operaio debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purché quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) o altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc., e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Nella ipotesi che l'operaio ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto, se il trasferimento viene mantenuto, di risolvere il rapporto di lavoro con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso, se il datore di lavoro esenta l'operaio stesso dal compiere il periodo di preavviso.

Art. 82 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 65 (licenziamento per mancanze) - Parte comune - e le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per il 1°, 2° e 3° livello, di 12 giorni (96 ore) per il 4° e il 4°S livello.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato per la ricerca di nuova occupazione interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità dell'operaio.

PARTE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

Art. 83 - Criteri di appartenenza

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del precedente comma, i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di semplice o ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 84 - Trattamento di malattia e di infortunio non sul lavoro

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto all'intera retribuzione netta normale di fatto per i primi 6 mesi ed alla metà della retribuzione normale di fatto per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine della conservazione del posto.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Trattamento economico di malattia/Cassa integrazione

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

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

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

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

Art. 85 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 86 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi percepiti in servizio, della durata di quattro settimane.

Nel caso di godimento frazionato delle ferie, qualora l'orario di lavoro sia distribuito in 5 giorni, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo l'esigenza di lavoro dello stabilimento. Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da

concordare tra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate. Il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie. Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il lavoratore assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi interi di servizio prestati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati, sempreché non abbia usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora durante il periodo feriale sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, le ferie si considerano interrotte per la durata del ricovero medesimo.

Dichiarazione comune

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

Art. 87 - Trasferta

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso - nei limiti della normalità - delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 88 - Trasferimento

Il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonché le spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sé e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 87.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità dell'intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore interessato.

Art. 89 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

<i>Anni di servizio</i>	<i>5° livello</i>	<i>4° e 4° livello S</i>
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese

Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2
-----------------	--------	--------------

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50% rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli, a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 90 - Richiamo a disposizioni varie della regolamentazione degli operai

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative all'art. 73.

PARTE IMPIEGATI

Art. 91 - Lavoratori con funzioni direttive

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 92 - Indennità maneggio denaro - Cauzione

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo contrattuale di stipendio del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 93 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

In caso di malattia l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 52, avrà diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi sei mesi e alla metà di essa per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine della conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 52 anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) restando ad essa ceduta la corrispondente azione; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile è tenuto a restituire all'azienda l'importo del trattamento economico di cui sopra da essa ricevuto.

Trattamento economico di malattia/Cassa integrazione

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

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

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

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

Art. 94 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 95 - Ferie

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità da 1 a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più 1 giorno in caso di anzianità oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Nel caso di godimento frazionato delle ferie, qualora l'orario di lavoro sia distribuito in 5 giorni, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.

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

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi o frazione di mese non inferiore a 15 giorni di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto, l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Qualora durante il periodo feriale sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, le ferie si considerano interrotte per la durata del ricovero medesimo.

Dichiarazione comune

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

Art. 96 - Trasferta

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla sua normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione e non ha alcun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 97 - Trasferimenti

Il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e per i familiari o per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza); se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di 6° e 5° livello sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

Art. 98 - Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio né mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 99 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>6° livello</i>	<i>5° livello</i>	<i>Altri livelli</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato. Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 100 - Norme particolari per i quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dall'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, e riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione di euro 30,99, che sarà elevata a euro 61,98 mensili a far data dal 1° marzo 1994, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo; l'indennità di funzione stessa sarà aumentata di euro 20,66 mensili a far data dal 1° settembre 1995.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Per l'inquadramento dei quadri si fa riferimento a quanto contenuto nell'Allegato 4, 6° livello.

ALLEGATI

Allegato 1 - Tabelle retributive

Tab. A

Aumenti dei minimi contrattuali

<i>Livelli</i>	<i>Aumento 1.1.2010 €</i>	<i>Aumento 1.1.2011 €</i>	<i>Aumento 1.1.2012 €</i>	<i>Totale aumento €</i>
Q - 6°	44,46	52,79	41,68	138,93
5°	41,36	49,11	38,77	129,24
4° S	37,23	44,21	34,90	116,34
4°	35,50	42,16	33,28	110,94
3°	33,60	39,90	31,50	105,00
2°	31,02	36,84	29,08	96,94
1°	19,39	23,02	18,18	60,59

Tab. B

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

<i>Livelli</i>	<i>Minimo tabellare 1.1.2010 €</i>	<i>Minimo tabellare 1.1.2011 €</i>	<i>Minimo tabellare 1.1.2012 €</i>
Q - 6°	1.281,70	1.334,49	1.376,17
5°	1.124,13	1.173,24	1.212,01
4° S	1.006,20	1.050,41	1.085,31
4°	945,92	988,08	1.021,36
3°	880,48	920,38	951,88
2°	808,79	845,63	874,71
1°	576,95	599,97	618,15

Entro i primi 6 mesi del terzo anno di vigenza del c.c.n.l., le parti si incontreranno sugli eventuali scostamenti significativi fra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli Organismi competenti.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro il triennio di vigenza del c.c.n.l. mediante la variazione dei minimi contrattuali.

Addì, 1° marzo 2010 a Milano

ANFAO - Associazione nazionale fabbricanti articoli ottici

e

FEMCA-CISL

FILTEA-CGIL

UILTA-UIL

Premesso che:

- alcune imprese hanno manifestato difficoltà contabili a corrispondere gli incrementi di gennaio e febbraio 2010, previsti dal rinnovo del c.c.n.l., con la voce di "arretrati minimo contrattuale";

- è quindi opportuno offrire alle imprese un'alternativa;

Concordano che:

- resta ferma dove possibile l'erogazione degli incrementi salariali di gennaio e febbraio 2010 con la voce "arretrati minimo contrattuale";

- dove ciò risulti tecnicamente difficoltoso, le imprese potranno corrispondere ai lavoratori, in alternativa, con la retribuzione del mese di marzo 2010, una somma "una tantum" come segue:

<i>Livelli</i>	<i>"Una tantum"</i>
Q - 6°	88,92
5°	82,72
4° S	74,46

4°	71,00
3°	67,20
2°	62,04
1°	38,78

- "l'una tantum" lorda di cui sopra verrà erogata a copertura dei mesi di gennaio e febbraio 2010 e tale importo è commisurato all'anzianità di servizio nel periodo 1° gennaio 2010-28 febbraio 2010 con riduzione proporzionale per i casi di volontariato civile, aspettativa, assenza facoltativa "post-partum", Cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionata in caso di attività part-time.

L'"una tantum" non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale ad eccezione del t.f.r.;

- qualora le difficoltà contabili abbiano impedito di corrispondere gli arretrati solo per il mese di gennaio, le imprese potranno erogare per tale periodo l'"una tantum" di cui sopra nella misura del 50%.

Allegato 2 - Indennità di contingenza

<i>Livello</i>	<i>Indennità di contingenza</i>
6°	525,85
5°	520,36
4° S	517,64
4°	516,36
3°	514,37
2°	512,58
1°	509,77

Allegato 3 - Elemento perequativo

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

In assenza, ai lavoratori in forza dalla data di stipula del presente contratto, in aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre 2010 a titolo perequativo, una cifra in forma annua di € 200,00 lordi, onnicomprensiva e non incidente sul t.f.r.

Per quanto concerne gli anni successivi, la materia sarà esaminata dalla Commissione preposta a formulare le linee-guida per la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 6 - punto 3 del c.c.n.l.

Tale Commissione determinerà la quantità dell'Elemento perequativo, tenendo conto della media dei premi di risultato corrisposti dalle imprese del settore di dimensioni fino a 250 dipendenti. La quantità di cui si tratta non potrà comunque essere inferiore a € 240,00 lordi annui per il 2011 e a € 290,00 lordi annui per il 2012, e sarà comunque erogata con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

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

Allegato 4 - Classificazione del personale in vigore dal 1° settembre 2004

Declaratorie ed esemplificazioni

6° livello

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali stabiliti dalla Direzione dell'azienda, operano con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionale, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento di uno specifico settore, servizio, reparto di produzione con più gruppi di lavorazioni.

Esemplificazioni:

- responsabile amministrativo finanza e controllo;
- responsabile tecnico;
- responsabile commerciale;
- responsabile sviluppo software, capocentro;
- responsabile assicurazione qualità (quality assurance);
- responsabile amministrazione personale;
- senior product manager;
- area manager estero/Italia;
- responsabile logistica (pianificazione acquisti, distribuzione e magazzino);
- responsabile ufficio acquisti (acquirente senior);
- responsabile di produzione;
- responsabile industrializzazione;
- responsabile controllo qualità dell'intero ciclo produttivo.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda. In applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 6° con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore occhialeria sono costituite, oltre che dai requisiti indicati nel livello 6°, dallo svolgimento, con carattere continuativo sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento, guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

5° livello

Vi appartengono i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, con mansioni di concetto, che svolgono e coordinano attività caratterizzate da adeguata autonomia e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione, nei limiti dei propri compiti.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale e/o guidano e controllano in condizioni di autonomia decisionale gruppi di lavoratori.

Esemplificazioni:

- capo manutenzione di stabilimento ed impianti;
- capo costruzione e manutenzione macchinario di produzione ed attrezzature;
- responsabile tempi e metodi;
- esperto in procedure import/export;
- responsabile controllo qualità;
- capo reparto di produzione;
- responsabile magazzino materie prime;
- responsabile magazzino finiti;
- responsabile di settore amministrativo con compiti di coordinamento e controllo;
- area manager junior;
- responsabile di programmazione della produzione di stabilimento;
- acquirente/buyer;
- responsabile paghe e contributi;
- responsabile selezione e formazione del personale;
- analista programmatore;
- assicuratore qualità area;
- responsabile disegnatori progettisti;

- responsabile per la sicurezza, prevenzione e protezione;
- responsabile laboratorio e uffici analisi.

4° livello Super

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche con adeguata autonomia operativa nei limiti delle procedure e norme previste per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che guidano e controllano con un apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche più gruppi di altri lavoratori esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati della lavorazione e che comunque siano a conoscenza dell'intero ciclo produttivo.

I lavoratori che compiono con autonomia esecutiva e con l'apporto di conoscenze acquisite anche tramite la frequenza di corsi teorico-pratici operazioni che richiedono una approfondita conoscenza delle nuove tecnologie.

Esemplificazioni:

- esperto disegnatore progettista CAD/CAM 2-3 D;
- analista cicli, tempi e metodi;
- caposquadra/capoturno;
- prototipista e/o stampista esperto;
- addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti, che interpreta con autonomia schemi costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;
- manutentori e tecnici di macchine a controllo numerico, sistemi computerizzati ed automatismi di manipolazione, in grado di intervenire anche sulla parte elettronica e software, con autonomia e corrispondente responsabilità di risultato;
- esperto progettista e disegnatore per sistemi laser.

4° livello

Vi appartengono i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni per le quali sono richieste particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, con sufficiente autonomia operativa.

Vi appartengono i lavoratori che con sufficiente autonomia operativa e responsabilità del ciclo produttivo, svolgono lavori richiedenti una adeguata conoscenza delle macchine e/o dei materiali in lavorazione.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che compiono con autonomia operazioni su apparati e attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche.

Esemplificazioni:

- impiegato amministrativo e commerciale con conoscenza ed utilizzo di lingua/e estere;
- magazziniere con responsabilità dello smistamento della produzione interna ed esterna;
- addetto al laboratorio ed uffici analisi;
- addetto ufficio personale con pluralità di mansioni;
- responsabile controllo qualitativo di una o più fasi lavorative;
- addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti che interpreta schemi costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali (es. attrezzista, elettricista, impiantista, tornitore, operatore a rettifiche controllo numerico, fresa c.n., elettroerosione c.n., torni c.n., affilatore di utensili complessi);
- addetto all'esecuzione di campioni e modelli;
- lavoratori che svolgono con la specifica professionalità, pluralità di mansioni inquadrati nel 3° livello, garantendone il regolare svolgimento;
- addetto a riparazioni concernenti l'articolo finito prodotto in azienda, che conosca e utilizzi tutte le relative fasi di lavorazione;
- addetto a tutti i tipi di saldatura in grado di approntare personalmente la macchina;
- addetto alla preparazione e controllo buratti con autonomia operativa e decisionalità sulla scelta dei materiali;
- addetto al collaudo lenti (nelle aziende produttrici di lenti);
- addetto alla composizione e controllo degli ordini di spedizione con autonoma determinazione delle relative priorità;
- verniciatore con particolari funzioni e competenze tecniche;
- addetto ad attrezzaggi di media complessità con affilature utensili;
- addetto agli acquisti;
- conduttore di macchine a controllo numerico;
- conduttore di impianti di decapaggio e/o impianti automatici di galvanica;
- disegnatore tecnico CAD/CAM;
- conduttore macchine automatizzate di applicazioni vernici con gestione prodotti e attrezzaggio macchine;
- addetto alla programmazione della produzione;
- programmatore software;
- addetto a servizi amministrativi complessi;
- addetto all'attrezzaggio di macchine automatiche per assemblaggio;
- addetto a serigrafia e stampa su montature con attrezzaggio macchine;

- addetto a fabbricazione punzoni per astucci;
- esperto tranciatore della pelle con ottimizzazione dei consumi.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni per le quali sono richieste generiche conoscenze professionali.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, su direttive superiori, svolgono con definita autonomia operativa lavori che richiedono un addestramento acquisibile con un medio periodo di pratica lavorativa o con corsi professionali.

Esemplificazioni:

- addetto a mansioni di segreteria e/o a lavori di ufficio con conoscenza e utilizzo di strumenti informatici e dei programmi;
- addetto a servizi contabili e amministrativi semplici (es.: export, fatturazione, personale, ecc.);
- addetto a centralino reception con utilizzo di lingue straniere;
- autista, mulettista, addetto ai servizi generali anche con utilizzo di autoveicoli per trasporto merci con operazioni di carico e scarico;
- sbozzatore, lappatore, lucidatore;
- meccanico generico, tornitore, falegname;
- addetto alle operazioni di saldatura automatica e/o manuale;
- addetto alle operazioni di pulitura, satinatura, lucidatura, sabbatura;
- addetto a collaudo e registrazione occhiali;
- addetto al controllo lenti (visivo, tecnico/misurazione);
- addetto alle operazioni di taglio lenti, sole e demo e relativo montaggio con regolazione delle taglienti senza attrezzaggio;
- addetto a preparazione e controllo buratti con autonomia operativa;
- operatore alle macchine che esegue anche la messa a punto;
- addetto alla cernita e tranciatura della plastica, metallo, pelle e altri materiali;
- addetto a tutte le operazioni di accoppiamento asta al frontale con regolazione macchine;
- addetto a tranciatura astucci con autonomia operativa;
- addetto a confezionatura astucci con comparazione qualitativa;
- addetto a risvoltatura automatica e/o a risvoltatura manuale astucci con autonoma gestione operativa;
- addetto ad animatura aste su lastra;
- addetto a riparazioni varie occhiali;
- addetto ad incollaggi complessi delle varie parti dell'occhiale;
- addetto alle presse ad iniezione per produzione montature e/o parti per dette (frontali, aste, naselli, terminali);
- addetto ad applicazione di vernici su occhiali ed accessori;
- applicatore di smalti con siringa su occhiali e accessori, transfert e tampografia;
- addetto alla saldobrasatura, saldatura ad induzione;
- addetto a serigrafia e stampa astucci con attrezzaggio macchine;
- addetto alla foratura e applicazione bottoni con attrezzaggio macchine;
- addetto al prelievo di materiali e semilavorati con funzione di carico/scarico e di registrazione;
- addetto incisione laser con regolazione semplice di macchina definita;
- addetto a registratura astucci in alluminio;
- addetto al trattamento superficiale lenti;
- addetto ad inserimento cerniere per astucci e/o occhiali con attrezzaggio e controllo;
- addetto timbratura/serigrafia aste;
- addetto a siglatura laser (lenti);
- addetto a timbratura lenti;
- addetto a camera bianca lenti;
- addetto a carico/scarico macchine o attrezzature con controllo qualità;
- addetto a lavori di lavaggio con controlli di qualità;
- addetto ai bagni galvanici con limitata autonomia di conduzione;
- addetto a confezione ed inscatolamento con gestione completa di documentazione del prodotto.

2° livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono lavori per abilitarsi ai quali occorre un breve periodo di pratica e conoscenze professionali elementari.

Esemplificazioni:

- addetto a lavori semplici di fresatura, limatura, lavaggio, assemblaggio, meniscatura, piegatura, taglio tubetti e martellatura;

- addetto a presse trince e lavorazioni varie cerniere e minuterie;
- addetto a lavori vari per montaggio aste e frontali (sede viti, passaggio punto, avvitatura);
- addetto a limature semplici di raccordo;
- addetto ad incollaggio alette, tasselli, fodere ed altri componenti;
- addetto ad inserimento cerniere;
- addetto a confezione ed inscatolamento astucci;
- addetto a macchine per le quali occorra l'intervento di altro personale per la messa a punto;
- addetto a carico e/o scarico macchine e attrezzatura;
- addetto a lavori semplici di cernita e selezione di minuterie;
- addetto a saldatura automatica e automatizzata senza autonomia operativa;
- addetto a spostamento merce con mezzi a conduzione manuale;
- addetto foratura e applicazione bottoni e semplici assemblaggi per astucci;
- addetto cucitura con macchina automatica per astucci;
- addetto risvoltatura manuale astucci senza gestione operativa;
- tagliarotoli, bordini, fili, velcri, cartoni per astucci e teline;
- addetto stampa a caldo hf, serigrafia, transfer e altre stampe senza attrezzaggio delle macchine per astucci;
- addetto alle operazioni di sabbiatura e satinatura semplici;
- addetto a mansioni semplici ausiliarie alla lavorazione lenti: preparazione attrezzatura per lappatura lenti, siglatura asse lenti, verniciatura lenti con pennello (schellac), sagomatura lenti, addetto al blunting (smussaggio apice lenti), tempera e lavaggio lenti, lavaggio lenti in camera bianca, sabbiatura lenti e stampaggio lenti;
- addetto ad animatura aste su iniettato.

1° livello

Vi appartengono i lavoratori che svolgono lavori di pulizia e manovalanza non legati direttamente alla produzione ed i lavoratori di prima assunzione senza esperienza professionale di settore (per un periodo di sei mesi).

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Allegato 5 - Elemento provvisorio classificazione del personale - Art. 29, lett. B)

<i>Livelli</i>	<i>Elemento provvisorio classificazione del personale</i> €
Q - 6°	68,80
5°	64,00
4° S	57,61
4°	54,94
3°	52,00
2°	48,01
1°	30,01

L'importo lordo annuo di cui all'ultimo comma della lett. B), dell'art. 29 del c.c.n.l. 9 aprile 2008, verrà erogato rispettivamente con la retribuzione dei mesi di gennaio 2011 e di gennaio 2012 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza rispettivamente al 1° dicembre 2010 e al 1° dicembre 2011. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo gennaio 2010-dicembre 2010 e gennaio 2011-dicembre 2011, con riduzione proporzionale nel caso di assunzione nel corso dei periodi sopra indicati e proporzionamento in caso di attività part-time.

L'importo non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

Allegato 6 - Aumenti periodici di anzianità (Estratto dall'art. 12, c.c.n.l. 21 luglio 1979)

Norme transitorie

Operai

Gli operai in forza al 30 giugno 1979 manterranno l'importo in cifra degli scatti maturati a tale data; gli scatti che maturassero entro il 30 giugno 1980 verranno calcolati sul minimo tabellare in vigore al 30 giugno 1979, secondo la normativa del c.c.n.l. 14 luglio 1976.

Con decorrenza 1° luglio 1980 verrà erogato il primo scatto nella misura stabilita dal presente articolo; l'anzianità utile per la maturazione degli scatti successivi decorrerà da tale data. Agli operai assunti dopo il 1° luglio 1978 il primo scatto verrà erogato al compimento del biennio di anzianità.

Con l'erogazione del primo scatto al nuovo regime verrà assorbito quanto precedentemente riconosciuto allo stesso titolo, nonché la quota mensile di gratifica natalizia corrisposta ai sensi dell'art. 8 - Parte operai.

Impiegati ed intermedi

Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data del 30 giugno 1979 manterranno in cifra gli importi degli aumenti maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti biennali di anzianità secondo gli importi previsti dal nuovo regime fino ad un massimo complessivo di 14 per gli impiegati e di 8 per gli intermedi. A tale fine è considerata utile la frazione di biennio in corso alla data suddetta.

Per ogni scatto biennale maturato al 30 giugno 1979 verrà erogata la somma di euro 2,07 mensili; il pagamento avrà decorrenza dal 1° gennaio 1980.

(Estratto dall'art. 21, c.c.n.l. 24 luglio 1983)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 30 giugno 1979

1) Operai

Con decorrenza 1° luglio 1980 verrà erogato il primo scatto nella misura stabilita dal presente articolo; l'anzianità utile per la maturazione degli scatti successivi decorrerà da tale data. Agli operai assunti dopo il 1° luglio 1978 il primo scatto verrà erogato al compimento del biennio di anzianità.

2) Impiegati ed intermedi

Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data del 30 giugno 1979 manterranno in cifra gli importi degli aumenti maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti biennali di anzianità secondo gli importi sopra indicati fino ad un massimo complessivo di 14 per gli impiegati e di 8 per gli intermedi. A tale fine è considerata utile la frazione di biennio in corso alla data suddetta.

Allegato 7 - Regolamento del lavoro a domicilio

Art. 1

(Definizione del lavoratore a domicilio)

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Art. 1 bis

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore o dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle cessazioni delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

Art. 2

(Libretto personale di controllo)

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alle vigenti leggi in materia, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presta contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

Art. 3

(Responsabilità del lavoratore a domicilio)

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4

(Retribuzione)

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè:

- paga base;
- percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo;
- indennità di contingenza e indennità accessorie.

L'indennità di contingenza, dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

$$\text{quota oraria operaio interno} / 60 = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote minuto di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno della azienda o delle aziende interessate.

Nelle zone dove è presente il fenomeno del lavoro a domicilio, una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche che si riuniranno, periodicamente, a seconda delle necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Per i lavori commissionati a domicilio per i quali, entro tre mesi - che decorreranno dal momento in cui la Commissione viene investita del problema da una delle parti interessate - non sia stata definita la tariffa di cottimo a livello territoriale (provinciale o zonale), le tariffe stesse saranno determinate a livello aziendale con le R.S.U.

Nell'ambito dei tre mesi, prima di demandare la trattativa a livello aziendale, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, informate in tempo utile, si faranno carico di intervenire per tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito di stabilire le tariffe di cottimo di determinate prestazioni. In ogni

caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con le R.S.U., per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

Art. 5

(Maggiorazione della retribuzione)

- a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 23% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.
- b) A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.
- c) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del t.f.r. nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.
- d) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una percentuale del 2% sull'ammontare delle retribuzioni dovute al lavoratore stesso a titolo di rimborso spese per l'uso di locali, energia, accessori.

Art. 5 bis

(Sistema di informazioni)

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1 del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.U. ed ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro, con il relativo indirizzo. Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati. Le aziende inoltre forniranno alle R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanze sindacali unitarie possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui all'art. 5 del presente regolamento saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

Art. 6

(Lavoro notturno e festivo)

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22.00 e le 6.00 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

Art. 7

(Pagamento della retribuzione)

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 8

(Fornitura materiale)

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore, per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

Art. 9

(Norme generali)

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavoratore a domicilio per tutto quanto riguarda l'applicazione delle leggi e dei contratti.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, oltre che all'art. 4 del presente regolamento e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscono la costituzione delle citate Commissioni.

Art. 9 bis

(Previdenza complementare tramite adesione a Previmoda)

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo Previmoda.

Per ogni lavoratore a domicilio dovranno essere versati a Previmoda euro 2,58 a carico dell'azienda a titolo di quota di partecipazione; altre euro 2,58 dovranno essere versate a carico del lavoratore previa trattenuta all'atto dell'iscrizione.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo Previmoda sarà così calcolata:

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993, la contribuzione corrente sarà costituita dall'1% della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita a minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r., con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro. Dal 1° gennaio 2009 la contribuzione paritetica predetta è elevata all'1,50%.

Inoltre verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente;

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28 aprile 1993 verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

Art. 10

(Partecipazione ai lavori delle R.S.U.)

Uno o più lavoratori a domicilio, designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, fra quelli che prestano la loro opera esclusivamente per l'azienda interessata parteciperanno ai lavori delle R.S.U.

Il numero di tali lavoratori sarà proporzionale al numero dei lavoratori a domicilio che prestano la loro attività totalmente o parzialmente per l'azienda, secondo il seguente rapporto: 1 ogni 50 lavoratori a domicilio con un massimo di 7.

Il numero delle ore retribuite a favore di tali lavoratori è fissato nella misura di un'ora all'anno per ciascun lavoratore a domicilio con un minimo di 16 ore annue "pro-capite", con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale; tali ore verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Allegato 8 - Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

In data 2 giugno 1994

- l'Associazione nazionale fabbricanti articoli ottici

e

- le Organizzazioni sindacali nazionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL

si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 12 del c.c.n.l. 18 giugno 1991 per il settore, in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

1) Le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.

2) Per attribuire a ciascuna componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge.

La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal par. 3 dell'accordo 27 aprile 1994.

3) Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970, è pari a:

- un'ora all'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;
- un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti. Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 dirigenti R.S.A. riconosciuti contrattualmente. Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti.

Le ore di permesso "pro-capite" si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%. Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una entità di ore pari ad una quota di ore "pro-capite". Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna Organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

4) Nel caso in cui territorialmente o aziendaliamente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la miglior comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

1. Unità produttiva da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuibili individualmente:

$$1 \times 100 : 3 = 33,33$$

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuibili individualmente:

$$1 \times 100 \times 55\% : 3 = 18,33$$

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 51,66

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:

$$1 \times 100 \times 45\% : n. \text{ Organizzazioni}$$

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1: 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 Organizzazioni diverse (A, B, C)

	Organizzazioni		
	A	B	C
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 3 = 15 a disposizione di ogni Organizzazione A, B, C.			

Caso 2: 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad Organizzazione A ed 1 a B

	<i>Organizzazioni</i>		
	<i>A: n. 2</i>		<i>B: n. 1</i>
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 2 = 22,50 a disposizione di ogni Organizzazione A, B.			

Caso 3: 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola Organizzazione (A)

	<i>Organizzazione</i>		
	<i>A: n. 3</i>		
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali per ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della Organizzazione A.			

II. Unità produttive da 121 a 200 dipendenti

Esempio: unità con 180 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuite individualmente:

$$1 \times 180 : 3 = 60$$

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente

Il monte ore complessivo è pari a:

$$8 \text{ ore} \times 12 \text{ mesi} \times 6 = 576$$

Il monte ore legale è pari a $60 \times 6 = 360$

La differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a $576 - 360 = 216$

Le ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente pertanto risultano essere:

$$216 \times 55\% : 6 = 19,8$$

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 79,8

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:

$$216 \times 45\% : n. \text{ Organizzazioni}$$

Ciascuna Organizzazione attribuisce le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1: 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad Organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

	Organizzazioni					
	A: n. 3			B: n. 2		C: n. 1
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 3 = 32,4 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B, C.						

Caso 2: 6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad Organizzazione A e 2 a B

	Organizzazioni					
	A: n. 4				B: n. 2	
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna Organizzazione A, B.						

Caso 3: 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad Organizzazione A e 1 a B

	Organizzazioni	
	A: n. 5	B: n. 1

a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B.						

5) Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'art. 1 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore dal 2 giugno 1994 e si protrarrà per tre mesi, al netto del periodo di chiusura per ferie collettive.

Allegato 9 - Previdenza complementare

(estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)

.... Omissis

c) quota t.f.r. da versare al Fondo - 27% del t.f.r. maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r.;

d) contributo - 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. a carico azienda e 1% a carico lavoratore.

.... Omissis

(estratto da verbale accordo 9 aprile 2008)

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

Allegato 10 - Fondo Previmoda - Permessi retribuiti

(estratto da verbale accordo 5 marzo 2002)

I lavoratori eletti nell'assemblea del Fondo Previmoda hanno diritto - per la durata del relativo mandato - a una giornata di permesso retribuito in relazione alla partecipazione alle riunioni dell'assemblea del Fondo.

La decorrenza del presente trattamento è stabilita dal 1° marzo 2002.

PROTOCOLLI

Protocollo 1 - Processi di ristrutturazione, contrazione dell'orario di lavoro

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da un'ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano il settore.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato, ed alle necessità di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

Protocollo 2 - Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, viene inserita, allegata al presente contratto, la risoluzione del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Risoluzione del Consiglio
del 29 maggio 1990
sulla tutela della dignità degli uomini
e delle donne nel mondo del lavoro
(90/C 157/02)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE

Visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea;

Considerando che ogni comportamento indesiderato di connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile e che in determinate circostanze possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE, del 9 febbraio 1976, relative all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (G.U. n. L 39 del 14 febbraio 1976, pag. 40), opinione confortata dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;

Considerando che, conformemente alla raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (T.U. n. L 331 del 19 dicembre 1984, pag. 34), molti Stati membri hanno adottato tutta una serie di provvedimenti inerenti ad azioni positive ed hanno svolto azioni che hanno attinenza, tra l'altro, al rispetto della dignità delle donne sul posto di lavoro;

Considerando che il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne (G.U. n. C 176 del 14 luglio 1986, pag. 79) ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale ed ha invitato i Governi degli Stati membri, le Commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i Sindacati a svolgere concertate campagne di informazione volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;

Considerando che il Consiglio si preoccupa di tener conto dell'indagine dalla quale è emerso che le molestie sessuali costituiscono un serio problema per molte donne che lavorano nella Comunità europea e sono un ostacolo ad un'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro ("La dignità della donna nel mondo del lavoro", relazione sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri delle Comunità europee, ottobre 1987 (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee ISBN 92-825-8764-9);

Considerando che il Comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra uomini e donne ha raccomandato unanimemente, nel suo parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un Codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul posto di lavoro che contemplino le molestie sessuali ad entrambi i sessi; Afferma che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:

- a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;
- b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione; e/o
- c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisca;

Invita gli Stati membri a:

- 1) promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
- 2) promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al paragrafo 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;
- 3) rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da:

- a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desideri rendere, o renda, testimonianze in caso di protesta;

4) sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;

5) esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 3;

Invita la Commissione a:

1) persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle Corti, i Tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al paragrafo 1 e sul fatto che, in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE;

2) elaborare, per il 1° luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di eguaglianza delle opportunità, un Codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana;

Invita anche le istituzioni e gli Organi delle Comunità europee a:

1) osservare il principio enunciato nel paragrafo 1;

2) sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 2, punto 3.

Protocollo 3 - Previdenza complementare

A fronte della richiesta delle Organizzazioni sindacali FILTA, FILTEA e UILTA di far iniziare l'attività operativa del Fondo Previmoda in tempi solleciti collegati alla definizione del rinnovo contrattuale, le parti contraenti dichiarano la propria disponibilità a rivedere il limite minimo di preiscrizioni di cui al punto 2 del rinnovo della parte economica biennale 1997. Il numero di preiscrizioni al quale ora fare riferimento è indicato in 25.000.

Questo passaggio richiede peraltro il consenso delle altre Associazioni imprenditoriali che hanno aderito all'atto costitutivo di Previmoda. Inoltre sarà necessario il parere favorevole del Consiglio di amministrazione provvisorio di Previmoda.

Le decorrenze e le modalità relative alle contribuzioni al Fondo sono stabilite dal 1° gennaio 2001.

Questa decorrenza su proposta del Consiglio di amministrazione di Previmoda sostenuta da delibera potrà essere anticipata, salvo ratifica delle Associazioni firmatarie dell'atto costitutivo e di quelle che vi abbiano successivamente aderito.

Previdenza complementare - Norme per calcolare la contribuzione

In relazione al punto "Previdenza complementare" dell'accordo di rinnovo economico biennale 1997 del c.c.n.l. del settore, le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto su minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. afferenti i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;

- per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo - al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore - che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% del minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. annui (13 mensilità), da detrarre dal t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

Protocollo 4 - Dichiarazione delle parti contraenti in materia di fondi previdenziali

Le parti, a conferma di quanto stabilito il 17 settembre 1997, si danno atto che gli oneri previsti per la previdenza complementare da eventuali fondi a livello territoriale non sono cumulabili con gli oneri derivanti allo stesso titolo dal livello nazionale.

Quanto eventualmente già concordato a livello aziendale in materia di quota del t.f.r., costituente condizione di miglior favore, non potrà essere cumulato con quanto stabilito dagli accordi di rinnovo 17 settembre 1997 e 31 maggio 2000, per evitare duplicazione di oneri.