

Milano, 28 luglio 2021

**SMI SISTEMA MODA ITALIA**, assistita da **CONFINDUSTRIA MODA**

e

**FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL**

hanno sottoscritto la presente

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO  
del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO  
PER LE IMPRESE ED I LAVORATORI DEL SETTORE  
TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA**

SMI SISTEMA MODA ITALIA



Three handwritten signatures in black ink, representing SMI SISTEMA MODA ITALIA.

CONFINDUSTRIA MODA



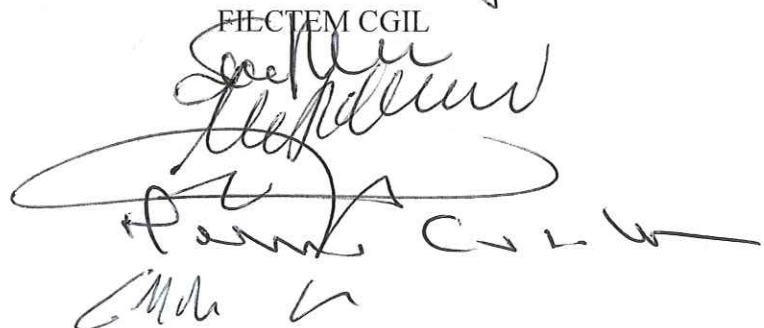
A single handwritten signature in blue ink, representing CONFINDUSTRIA MODA.

FEMCA CISL



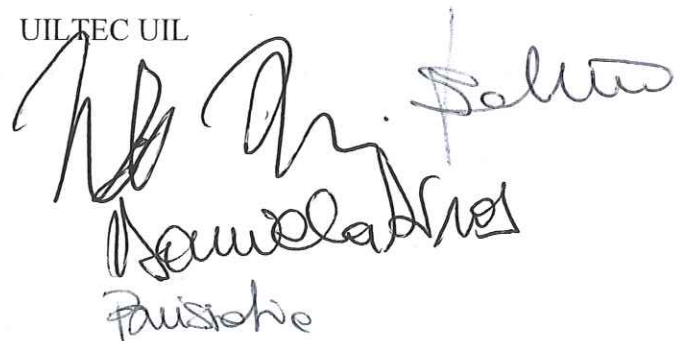
Two handwritten signatures in blue ink, representing FEMCA CISL.

FILCTEM CGIL



Three handwritten signatures in black ink, representing FILCTEM CGIL.

UILTEC UIL



Three handwritten signatures in black ink, representing UILTEC UIL.

**ART. 8 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dal **1° aprile 2020** e, ai soli fini della presente **vigenza contrattuale**, scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il **31 marzo 2024**.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal **28 luglio 2021**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

**ART. 9 - LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA**

Il sistema di relazioni industriali prefigurato dal presente contratto per il settore Tessile Abbigliamento

Moda:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti dell'Accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del ~~28 giugno 2011~~, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 sulla rappresentanza sindacale e del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014; dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018;
- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;
- riprende e razionalizza in modo sistematico i contenuti del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

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

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

In particolare, il sistema di relazioni industriali prefigurato dal presente contratto per il settore Tessile Abbigliamento Moda recepisce e attua il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 con riferimento:

- ai criteri ed alle procedure di misurazione e di certificazione della rappresentanza ai fini della definizione della titolarità e dell'efficacia della contrattazione collettiva di lavoro sia a livello nazionale che aziendale;
- alla regolamentazione della rappresentanza sindacale in azienda.

Le Parti, con l'obiettivo di dare completa attuazione nel Contratto nazionale al Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, si impegnano a definire entro la vigenza del presente Contratto il recepimento della Parte Quarta del suddetto T.U., con riferimento alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. Fino al recepimento nel Contratto nazionale di tale disciplina, le Parti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano devolute alla procedura arbitrale a livello confederale definita nelle "Clausole transitorie e finali" del T.U. stesso.

**ART. 12 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

(... omissis...)

## F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo annuo, pari a ~~250 euro lordi per il 2017~~ e 300 euro lordi per il 2018 e il 2019, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020 di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

NOTA A VERBALE - Al fine di facilitare l'estensione della contrattazione aziendale, in particolare nelle piccole e medie imprese, le Parti hanno definito una apposita "Procedura semplificata per la contrattazione aziendale", riportata nel Protocollo n. 8.

In alternativa, le Parti confermano l'applicabilità alle imprese del settore dei modelli di contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui agli accordi quadro territoriali stipulati in applicazione dell'Accordo interconfederale del 14 luglio 2016.

## ART. 22 - SISTEMA INFORMATIVO - OSSERVATORIO NAZIONALE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

### LIVELLO NAZIONALE

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 sistema Tessile Abbigliamento Moda.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni – di valorizzare la filiera produttiva Tessile Abbigliamento Moda migliorando 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 Tessile Abbigliamento Moda.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico.

Il Comitato si riunirà di norma due volte all'anno.

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

### NOTA A VERBALE

**Le Parti si impegnano a ricostituire l'Osservatorio Nazionale, nominandone i rispettivi rappresentanti, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale.**

(...omissis...)

### SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE

Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle attività di concertazione dell'Osservatorio Nazionale e delle analisi sul settore dei rispettivi centri studi, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi

della politica industriale al fine di:

- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore Tessile – Moda italiano;
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

In tali occasioni sarà valutata l'opportunità di aggiornamento e/o integrazione del Documento di Politica Industriale del 15 dicembre 2008.

La sessione di confronto di cui sopra si svolgerà di norma nel mese di maggio, comunque preventivamente alla presentazione da parte del Governo dei documenti di programmazione economica e finanziaria e del disegno di legge di stabilità.

La Sessione annuale di politica industriale sarà convocata da SMI, che ne curerà l'organizzazione e la segreteria.

Le parti potranno definire modalità di verifica congiunta degli esiti delle eventuali iniziative comuni intraprese.

La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono. A tal fine, le parti definiranno di comune accordo i territori da coinvolgere ogni anno, di concerto con le rispettive organizzazioni territoriali.

#### NOTA A VERBALE

**Le Parti, in applicazione di quanto convenuto nel presente paragrafo, si impegnano ad organizzare la prossima sessione annuale di politica industriale entro il mese di giugno 2022.**

#### INIZIATIVE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Le Parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione nelle aziende dell' "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e allegato al presente Contratto (all. ...).

In particolare, con riferimento al punto 4 di tale accordo, le parti confermano l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite il sistema associativo di Confindustria.

#### ART. 24 - 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:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori, concretizzatesi nel "Progetto pilota nazionale per la formazione degli apprendisti nell'industria tessile-abbigliamento", nella rilevazione dei fabbisogni professionali dell'industria Tessile Abbigliamento Moda e nella definizione degli standard minimi di competenze (queste ultime conseguite mediante la partecipazione all'Organismo Bilaterale Nazionale per la 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 Tessile Abbigliamento Moda (nel prosieguo abbreviato in "OBN-TAM").

Obiettivo dell'OBN-TAM è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità ed efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana Tessile Abbigliamento Moda.

L'OBN-TAM è costituito da 6 rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Il Comitato di indirizzo dell'OBN-TAM può individuare esperti designati dalle rispettive organizzazioni datoriali

e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento delle attività, delle ricerche e delle analisi.

Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale. L'attività di Segreteria operativa dell'OBN-TAM è presso l'Associazione degli imprenditori.

#### NOTA A VERBALE

**Le Parti si impegnano a ricostituire l'OBN-TAM, nominandone i rispettivi rappresentanti, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale.**

#### **ART. 29 - 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 Tessile Abbigliamento Moda, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

In base all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n.81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 36 24 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- **attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;**
  - attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
  - attività di vendita stagionale o straordinaria.

**Inoltre, tenuto conto delle peculiari professionalità presenti nell'organizzazione della filiera commerciale e distributiva della moda e degli specifici tempi e modalità con cui tali professionalità si inseriscono negli organici aziendali, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, oltre alle attività stagionali previste dal DPR n.1525/1968, ai sensi dell'art.21, comma 01 e 2 del D.Lgs. n.81/2015, le medesime attività di cui al comma precedente sono individuate come ulteriori attività stagionali per le quali non sussiste la necessità di indicazioni delle causali di cui all'art.19, comma 1, del D.Lgs. citato.**

Per la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine si applica la disciplina di legge (art.21, D.Lgs. n.81/2015). Tuttavia, ai sensi dello stesso art. 21, comma 2, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti ulteriori casi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- **nelle ipotesi di cui al comma 3 del presente articolo;**
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali della parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma.

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). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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

Ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. n.81/2015, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. **A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale percentuale è elevata al 32%.** La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente, che si intende comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà essere elevata con accordo aziendale.

Sono in ogni caso esenti dai limiti di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dai commi 2 e 3 dell'art.23 citato, nonché le seguenti ulteriori ipotesi:

- attività direttamente connesse alla partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms;
- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 2 dell'art. 23 del decreto legislativo n. 81/2015 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 termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 96, 104 e 114 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. 96, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

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. 25 del D.Lgs. n.81/2015.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n.81/2015. Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro nelle forme ed entro i termini di cui allo stesso art.24, comma 4.

### NOTA A VERBALE

In considerazione delle iniziative legislative in corso (conversione in legge del cd. DL Sostegni-bis) relative alla possibilità di superare i vincoli causali di cui all'art.19, comma 1, nei casi di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, le Parti si impegnano ad analizzare congiuntamente l'esito finale di tale processo normativo per darne applicazione nel presente Contratto nazionale in sede di stesura del testo definitivo.

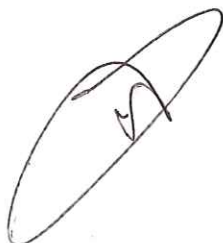
### ART. 30 - PERIODO DI PROVA

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

8° livello	6 mesi
7° livello	6 mesi
6° livello	<b>5 mesi</b>
5° livello	<b>5 mesi</b>
4° livello	3 mesi
3° livello	2 mesi
2° livello	2 mesi
1° livello	1 mese

UTJ





6





















## ART. 33 - ORARIO DI LAVORO

(...omissis...)

### **4. DISPOSIZIONI APPLICATIVE**

Le ore di riduzione saranno utilizzate ~~prioritariamente~~ nei periodi di minore attività produttiva, **prioritariamente in forma collettiva**, o a titolo di permessi individuali ~~e collettivi~~ o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali di attività di macchinari o impianti.

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

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

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

(...omissis...)

## ART. 34 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno (1° gennaio - 31 dicembre). Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi. Al verificarsi della necessità e in tempo utile per soddisfare le esigenze organizzative che ne danno titolo, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi

previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità. L'esito del confronto, che potrà anche concludersi con un mancato accordo, sarà riassunto in un verbale di riunione nel quale saranno indicati i punti di accordo e/o gli eventuali punti e i motivi di

dissenso.

Esaurita la procedura di cui sopra, che dovrà comunque concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione di cui al comma 6, il programma di flessibilità diventa operativo.

Sulla base del verbale di riunione di cui sopra, le parti potranno richiedere l'intervento dei livelli superiori per rimuovere i motivi di dissenso.

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

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di ~~46~~ **32** ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

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

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ES', 'GR', 'CU', '7', 'R', 'B', 'P', 'M', 'S', 'A']*

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

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

**DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1** - Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle

aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Con la modifica al presente articolo, concordata in data 11/6/2008, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 35, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

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

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

#### NOTA A VERBALE

Le Parti precisano che, nei casi di obiettive difficoltà nella conclusione dei cicli di flessibilità entro il termine di 12 mesi previsto dal terzo comma del presente articolo, il suddetto periodo di 12 mesi potrà essere prolungato con accordo sindacale a livello aziendale.

#### ART. 35 - FLESSIBILITA' 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 RSU, 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 della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU.

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.

L'esito del confronto, che potrà anche concludersi con un mancato accordo, sarà riassunto in un verbale di riunione nel quale saranno indicati i punti di accordo e/o gli eventuali punti e motivi di dissenso.

Esaurita la procedura di cui sopra, che dovrà comunque concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, il programma di flessibilità diventa operativo.

Sulla base del verbale di riunione di cui sopra, le parti potranno richiedere l'intervento dei livelli superiori per rimuovere i motivi del dissenso.

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

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di +6 32 ore annuali, fatte salve diverse intese 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 21%. 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 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

**CHIARIMENTO A VERBALE** - Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 104 di flessibilità di cui all'art. 34.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N. 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 N. 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.

**NOTA A VERBALE** - Le Parti precisano che, nei casi di obiettive difficoltà nella conclusione dei cicli di flessibilità entro il termine di 12 mesi previsto dall'undicesimo comma del presente articolo, il suddetto periodo di 12 mesi potrà essere prolungato con accordo sindacale a livello aziendale.

### **ART. 36 - LAVORO STRAORDINARIO**

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.

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

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente articolo.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente. Quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra direzione aziendale e R.S.U.

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.

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

Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 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.

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, presso la competente sede territoriale, all'esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione del lavoro straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento dell'occupazione.

Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione e inventario che potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

Le ore straordinarie per le quali si darà luogo ai riposi compensativi saranno compensate secondo quanto previsto dal presente articolo.

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria di retribuzione determinata utilizzando il divisore 173, ai sensi dell'art. 45 del presente contratto. Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 44 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2. La quota oraria sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: prime 5 ore settimanali .....35% per ore successive  
.....45% per mezzora continuativamente prestata dai  
turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto.....40%
- lavoro straordinario notturno .....56%  
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto.....61%
- lavoro straordinario festivo diurno .....61%

CRAR  
CU

G

A. Fu

9  
M

P

M  
S

per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto.....67%  
- lavoro straordinario festivo notturno.....66% per mezzora  
continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente contratto.....72% Le dette percentuali di  
maggiorazione non sono cumulabili nè tra loro, nè con quelle previste  
dall'art. 39 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati di 7° livello, non assoggettabili alle limitazioni dell'orario di lavoro, il lavoro normalmente eccedente  
l'orario ordinario contrattuale e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, sarà retribuito con  
una maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale di tale livello, convenuta tra le parti o in misura preventiva forfettaria,  
o di volta in volta.

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

## PROCEDURA PER IL LAVORO STRAORDINARIO

(...omissis...)

### ART. 39 - LAVORO NOTTURNO, DOMENICALE E FESTIVO

È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste agli artt. 91,  
98 e 107 del presente contratto.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione alla ipotesi  
formulata alla lettera d) del punto 2 dell'art. 1 del decreto legislativo 8 aprile  
2003, n. 66.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di  
normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore  
6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e  
pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore  
durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro  
notturno svolto in via eccezionale:
  - quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle  
prestazioni giornaliere ordinarie;
    - quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
  - quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
  - le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
  - le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate all'art. 36 - Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura  
per lavoro straordinario".

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle  
esigenze organizzative aziendali.

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 dell'industria Tessile Abbigliamento Moda 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.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si  
prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente ed in mancanza di soluzioni nell'ambito  
del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a  
tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che  
dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché  
le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 13, punto 2, del decreto  
legislativo n. 66/2003.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU e, in mancanza, delle Associazioni  
territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore

di lavoro.

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato il giorno precedente tranne casi urgenti.

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno i minori. Per il personale femminile si fa rinvio a quanto previsto all'art. 11 del decreto legislativo n.66/2003 (Nota 1).

Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno, domenicale e festivo, sono le seguenti:

- lavoro notturno in genere .....	44%
- lavoro notturno per turni 6 x 6 a rotazione.....	38%
- lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte.....	45,5%
- lavoro domenicale e festivo diurno .....	38%
- lavoro domenicale e festivo notturno .....	54%

Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 44 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè fra loro nè con quelle previste dall'art. 36 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

**NOTA 1**

**Art.11, comma 2, D.Lgs. 66/2003:**

*"... È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5/2/1992 n.104 e successive modificazioni".*

**ART. 40 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE**

(...omissis...)

**C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO**

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda 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. 33 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.

Ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs. n.81/2015, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, a cui si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art.36 del presente contratto.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4 e segg., del D. Lgs n. 81/2015, 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 elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

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

Le clausole elastiche 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.

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole elastiche nei casi previsti dall'art.8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. n.81/2015 e nel caso di lavoratori studenti (art.10, comma 1, legge n.300/1970).

(...omissis...)

## ART. 41 – JOB SHARING

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica 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. 37 "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. 62 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 e 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 terzo comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto a 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. 41 LAVORO AGILE – SMART WORKING

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge.

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro nell'economia digitale, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normative ed amministrativa dell'istituto che la sua concreta applicazione nelle aziende del settore.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, i cui risultati saranno sottoposti alle Parti entro la vigenza del presente Contratto.

**ART. 43 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

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

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 del 10 % dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. **A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale percentuale è elevata al 12%.**

Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale, stipulato con la RSU e le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, nel quale potranno essere indicati i casi e le modalità di conferma.

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

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

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

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, 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. 44 - TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE - DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONTRATTUALE**

**A - Trattamento economico contrattuale**

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto dall'Elemento Retributivo Nazionale definito nell'art.44, lettera B e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle riportate nel Cap.VI del presente CCNL, dagli Aumenti periodici di anzianità (art.46), dall'indennità sostitutiva di mensa (art. 64) e dall'indennità di funzione per i quadri (art. 118).

Il T.E.C. è costituito da:

1 Il T.E.M.

2 L'Elemento di garanzia Retributiva E.G.R. (art.12, lettera F)

3 La Previdenza complementare e l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente (Allegati H, I ed L)

4 L'assistenza sanitaria integrativa (art.80)

5 Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festive (artt. 36 e 39)

6 Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.

**B - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale**

(...omissis...)

**ART. 51 - CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI**

**1) CAMBIAMENTO DI MANSIONI**

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni che comportino maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione, alla differenza tra la retribuzione (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali) di competenza del proprio livello e quella prevista per le mansioni di livello superiore, per il tempo in cui vi è adibito.

Qualora la permanenza nelle mansioni di livello superiore superi il limite di tre mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, al lavoratore verranno attribuiti definitivamente il nuovo livello e la relativa

retribuzione. **A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale limite è elevato a cinque mesi.**

Nel caso di passaggio, anche in più riprese, per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il nuovo livello sarà acquisito alla scadenza del termine di conservazione del posto del lavoratore assente, come previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza fra le due retribuzioni (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali).

L'adibire un lavoratore, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni di livello inferiore, non deve comportare, per lo stesso lavoratore, un mutamento sostanziale nella posizione, nè modificarne il livello di inquadramento e la relativa retribuzione.

La permanenza in tali mansioni non può durare oltre i due mesi nell'anno, anche se in periodi frazionati, e deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Fatta eccezione per le ipotesi di carattere tecnico previste ai due commi precedenti, nei casi in cui la permanenza nella mansione assegnata sia impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, lo spostamento a mansioni di livello inferiore è consentito a tempo indeterminato, al fine di agevolare soluzioni tese a tutelare l'occupazione.

Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali.

(... omissis ...)

## **ART. 52 - INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI**

(... omissis...)

### **COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE**

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

Pertanto, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da SMI e 6 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali che avrà l'incarico di:

- monitorare la sperimentazione di cui all'art.51;
- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.

Nello svolgimento del suddetto incarico, la Commissione dovrà innanzitutto procedere ad una verifica del lavoro di analisi e di proposta già compiuto dalle precedenti Commissioni nel corso di vigenza del ~~Contratto nazionale del 4 febbraio 2014~~, valutando gli elementi già condivisi tra le parti nonché gli aspetti critici che ne hanno fino ad ora impedito l'applicazione pratica nelle imprese del settore.

Le analisi e le conseguenti proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale della Commissione potranno valersi di eventuali sperimentazioni da svolgere presso aziende disponibili su base volontaria e da realizzare in collaborazione con le RSU.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno sottoposti alle Parti ai fini della loro implementazione contrattuale.

## **ART. 55 - PERMESSI, ASSENZE ED ASPETTATIVE**

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi

di comprovato impedimento. **Con decorrenza dal 1° gennaio 2022, tale termine di comunicazione dell'assenza sarà ridotto a due ore.** Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 61, 62, 94, 101 e 111 del presente contratto.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016, per il periodo sperimentale fino al 31/12/2018, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio **e/o dall'adozione/affidamento**, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di **2 10** giorni. ~~per l'anno 2017 e di 4 giorni per l'anno 2018. Per l'anno 2018, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di un giorno, anche continuativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di un giorno goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione.~~ Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado 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, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì 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.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre 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.

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. 59 del presente contratto.

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero. ~~e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario. Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.~~

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

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 29, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 43 del presente contratto. I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

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

**Fatte salve quelle previste dalla legge**, le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

*NOTA A VERBALE 1 - Agli effetti del sesto comma del presente articolo in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.*

*NOTA A VERBALE 2 - Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20 maggio 2016, n.76, art.1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrano nel presente CCNL, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso disciplinata dalla Legge citata.*

*NOTA A VERBALE 3 - I permessi di cui al comma 4 del presente articolo sono concessi anche al "convivente di*

fatto" ai sensi dell'art.1, commi 36 e segg., della legge 20 maggio 2016, n.76.

## ART. 62 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

(... omissis ...)

### **B- CONSERVAZIONE DEL POSTO**

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le ~~seguenti~~ gravi patologie debitamente documentate e accertate **certificate, dovute a malattie degenerative** che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa superiore ai 2/3. (~~uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.~~)

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

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

*DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 – In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, le parti riconoscono la gravità del problema dell'assenteismo anomalo".*

*Pertanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuarne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le Parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà le seguenti attività:*

- *definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;*
- *individuazione e definizione di iniziative comuni che, in relazione agli esiti del lavoro di approfondimento, potranno riguardare sia la disciplina normativa dell'istituto della malattia contenuta nel contratto nazionale, che il relativo trattamento economico.*

*Il gruppo di lavoro sottoporrà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro 12 mesi dalla sua costituzione.*

(...omissis...)

## ART. 73 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto 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 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 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 ed 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 far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

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

- a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 55, 61 e 62;
- 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 del 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 pochezza 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, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
- i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- l) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici e di comunicazione aziendali.**
- m) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda il cellulare personale o quello aziendale durante l'orario di lavoro.**

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

#### ART. 74 - PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 72 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 10 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

#### ART. 75 - NORME PER IL LICENZIAMENTO

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.

In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

- a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità

- delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
  - f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
  - g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
  - h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
  - i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
  - j) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;
  - k) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
  - l) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore;
  - m) **che usi in modo fraudolento rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici, per fini diversi da quelli lavorativi.**

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

#### **ART. 92 - 99 - 108 - FERIE**

(...omissis...)

*DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.*

*Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.*

#### **ART. 105 - LAUREATI E DIPLOMATI**

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea specialistica **magistrale**, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al sesto qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso sesto livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al quinto qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso quinto livello.

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

**ART. 103 - PERMESSI**

All'intermedio che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accorderà permessi con la corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo feriale, nel caso in cui l'intermedio abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

**ART. 113 - PERMESSI**

Agli impiegati che per giustificati motivi ne facciano richiesta, l'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accorderà permessi con la corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo feriale, nel caso in cui l'impiegato abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

Gi W

CM



R



CSR

EF



19



## Capitolo VI

### A) ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

Le Parti hanno convenuto quanto segue:

- la disciplina definita nel Cap.VI del CCNL del 5 luglio 2017 non troverà applicazione per il periodo di vigenza del presente Contratto nazionale;
- pertanto, per il periodo di vigenza del presente contratto 1° aprile 2020 – 31 marzo 2024, la dinamica dell'E.R.N. viene regolata dalle Tabelle di seguito riportate;
- nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, le Parti definiranno la nuova disciplina dell'E.R.N. in base a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

#### Aumenti contrattuali e relative decorrenze

livelli	parametri	1 tranche aprile 2022	2 tranche gennaio 2023	3 tranche aprile 2023
8	127	25,40€	31,75€	34,29€
7	120	24,00€	30,00€	32,40€
6	112	22,40€	28,00€	30,24€
5	105	21,00€	26,25€	28,35€
4	100	20,00€	25,00€	27,00€
3bis	98	19,60€	24,50€	26,46€
3	96	19,20€	24,00€	25,92€
2bis	93	18,60€	23,25€	25,11€
2	91	18,20€	22,75€	24,57€
1	72	14,40€	18,00€	19,44€

Conseguentemente l'Elemento Retributivo Nazionale -ERN- assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze indicate:

#### Tabella E.R.N. fino al 31 marzo 2022

livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN da aprile 2022	ERN da gennaio 2023	ERN da aprile 2023
8	2.173,24 €	2.198,64 €	2.230,39 €	2.264,68 €
7	2.049,70 €	2.073,70 €	2.103,70 €	2.136,10 €
6	1.924,49 €	1.946,89 €	1.974,89 €	2.005,13 €
5	1.802,76 €	1.823,76 €	1.850,01 €	1.878,36 €
4	1.714,95 €	1.734,95 €	1.759,95 €	1.786,95 €
3bis	1.675,42 €	1.695,02 €	1.719,52 €	1.745,98 €
3	1.638,13 €	1.657,33 €	1.681,33 €	1.707,25 €
2bis	1.590,85 €	1.609,45 €	1.632,70 €	1.657,81 €
2	1.556,18 €	1.574,38 €	1.597,13 €	1.621,70 €
1	1.237,20 €	1.251,60 €	1.269,60 €	1.289,04 €

**Viaggiatori e piazzisti**

livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN da aprile 2022	ERN da gennaio 2023	ERN da aprile 2023
1a cat.	1.852,27 €	1.874,67 €	1.902,67 €	1.932,91 €
2a cat.	1.747,47 €	1.768,47 €	1.794,72 €	1.823,07 €

**B) NORME SPECIFICHE**

**AZIENDE DEI COMPARTI TESSILI VARI/TORCITURE**

Per le aziende dei comparti Tessili vari/Torciture che alla data del presente accordo di rinnovo applicano l'Accordo sindacale del 27 maggio 2015, l'aumento contrattuale previsto per la generalità dei lavoratori dal 1° aprile 2017 entrerà in vigore dal 1° ottobre 2017. Tale decorrenza potrà essere anticipata con accordo aziendale.

**AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO**

Per le aziende identificate al Protocollo n. 2 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori dal 1° aprile 2017 entrerà in vigore dal 1° gennaio 2018. alle scadenze di cui al Punto A entreranno in vigore alle seguenti scadenze:

- 1° ottobre 2022;
- 1° luglio 2023;
- 1° ottobre 2023

*Handwritten initials: "2" and "M"*

*Handwritten signatures and initials: "Z", "G", "EJ", "G", "CBR", "M", "H", "fu", "21", "P", "S", "B", and a large signature at the top right.*

Protocollo n. 3- PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE E IMPLICAZIONI OCCUPAZIONALI

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano la filiera del settore Tessile Abbigliamento Moda.

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 **salvaguardare i livelli occupazionali** e 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.

**In particolare, in questo momento in cui gravano ancora sulle aziende del settore moda le conseguenze negative dell'emergenza sanitaria Covid-19, che hanno comportato oltre alla caduta dei volumi e dei fatturati anche una forte accelerazione dei cambiamenti nei processi organizzativi lungo tutta la filiera, le Parti nazionali raccomandano di affrontare le situazioni di modifica organizzativa condividendo i seguenti principi di comportamento nel rispetto delle normative vigenti:**

- la trasparenza e la completezza delle informazioni relative ai piani organizzativi aziendali, alle loro motivazioni industriali e di mercato ed alle loro conseguenze sugli organici aziendali;
- la tempestività delle informazioni stesse, con l'obiettivo di prevenire il più possibile gli effetti negativi delle crisi aziendali;
- la condivisione dei più idonei strumenti legislativi e contrattuali a disposizione per limitare l'impatto sui lavoratori delle crisi aziendali;
- la salvaguardia del patrimonio professionale presente in azienda, necessario per consolidare e migliorare i propri livelli di competitività.

**Protocollo n. 6 – PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2021-2023**

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 24 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio **2021 – 2023** si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 22 del CCNL).
- Definizione di un nuovo Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale al fine di dare continuità alle iniziative previste dal Protocollo 8 marzo 2006.
- **Definizione di apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione delle "Linee guida sulla contrattazione aziendale" ai sensi dei nuovi art. 10 e 12 del CCNL. In particolare, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di definire occasioni di formazione per i componenti delle RSU ed i responsabili delle relazioni sindacali delle aziende, anche in forma congiunta, allo scopo di favorire relazioni partecipative tese alla realizzazione di una contrattazione aziendale effettivamente correlata ai risultati dell'impresa, in grado di sostenere allo stesso tempo la competitività aziendale, la qualità del lavoro e l'occupazione.**
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 1 del CCNL.
- **Costituzione di un apposito gruppo di lavoro paritetico che, anche a seguito delle conseguenze dell'emergenza sanitaria da Covid-19 nell'organizzazione del lavoro, sviluppi analisi congiunte sullo stato di salute in generale dei lavoratori del settore, dall'assunzione alla quiescenza, per individuare opportune forme di prevenzione da implementare nelle imprese; tali analisi e rimedi saranno confrontati con gli studi e le proposte dell'INAIL e degli enti di ricerca specializzati.**
- Verifica della possibilità e dell'opportunità di costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP.

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale o dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti in favore del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale ente sia strumentale alle attività dei suddetti organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

*Handwritten initials: D, M*

*Handwritten signature: G*

*Handwritten signature: R*

*Handwritten signature: S*

*Handwritten signature: G*

*Handwritten signature: C*

*Handwritten signature: S*

*Handwritten signature: M*

*Handwritten signature: CBR*

*Handwritten signature: M*

*Handwritten signature: S*

*Handwritten signature: S*

*Handwritten signature: B*

*Handwritten signature: M*

PROTOCOLLO n. ... - COMPETITIVITA' E LEGALITA' NELLA FILIERA – CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

A) COMPETITIVITA' E LEGALITA' NELLA FILIERA – GRUPPO DI LAVORO

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere in tutti i passaggi della filiera produttiva e distributiva del tessile-abbigliamento-moda comportamenti improntati al pieno rispetto delle leggi e della leale concorrenza. Solo perseguendo la legalità e la correttezza di comportamenti a tutti i livelli (nella produzione, nella commercializzazione, negli aspetti ambientali e sociali) si potranno raggiungere più alti traguardi di competitività delle aziende del Paese, garanzia di successo e di sostenibilità del Sistema Moda italiano nel lungo periodo.

Pertanto, al fine di analizzare congiuntamente tali aspetti della filiera produttiva del tessile-abbigliamento-moda, per poi poter interloquire con tutti i soggetti istituzionali preposti alla regolazione, alla prevenzione ed alla sorveglianza, le Parti concordano di istituire un apposito Gruppo di Lavoro, composto da 3 rappresentanti designati da SMI e 3 rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali, che opererà nel periodo di vigenza del presente Contratto nazionale.

Tale GdL svilupperà le seguenti attività:

- ricognizione e promozione di studi e ricerche sui fenomeni di illegalità nella filiera, sulle loro dimensioni, sulla loro localizzazione geografica, sulle loro cause e sui loro effetti economici e sociali;
- interlocuzione con le istituzioni preposte alla regolazione, alla prevenzione ed alla sorveglianza su tali fenomeni per concordare azioni efficaci e condivise;
- individuazione di possibili proposte d'azione condivise, da sottoporre alle Parti ed alle Istituzioni competenti;
- verifica periodica degli esiti della Parte B) del presente Protocollo

B) CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

Premessa

Negli ultimi anni, il fenomeno del dumping contrattuale si è diffuso molto anche nell'industria della MODA, creando situazioni di concorrenza sleale basate sulle diverse condizioni sia economiche che normative riservate ai lavoratori dai diversi CCNL.

Infatti, anche nel settore dell'industria della moda sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sottoscritti da associazioni e organizzazioni sindacali di dubbia rappresentatività.

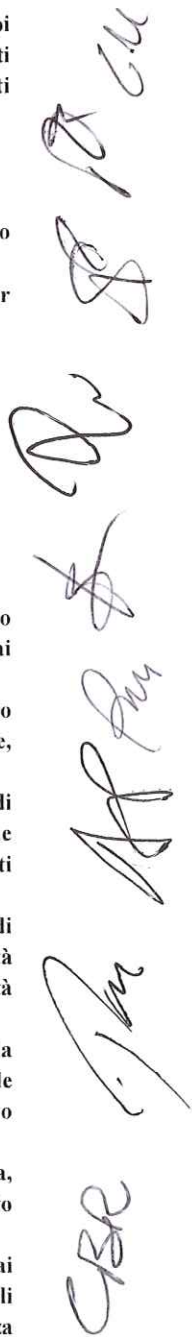
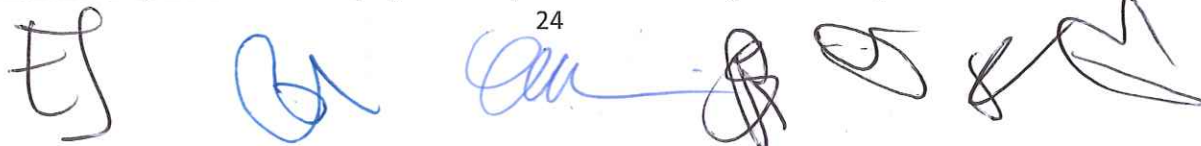
Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di dumping contrattuale che non consentono una corretta e leale competizione tra aziende, con una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro sia dal lato delle retribuzioni dei lavoratori e dei relativi costi complessivi che di quello dei diritti e delle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale e la conseguente situazione di distorsione della concorrenza non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nella moda e, quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti di moda italiani né, tantomeno, corrispondano al valore della responsabilità sociale dell'impresa che rappresenta un vanto assoluto per i prodotti di moda del nostro Paese.

Pertanto, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale del settore tessile abbigliamento moda del presente Protocollo.

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura della moda che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali. Con ciò definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli





occupazionali.

All'impegno delle aziende che applicheranno quanto previsto dal presente articolo, sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" di seguito disciplinati, corrisponderà quanto previsto al successivo Punto 3.

### 1 Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore tessile abbigliamento moda che non applicano il presente Contratto nazionale potranno raggiungere accordi sindacali aziendali con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente CCNL con i quali sarà definita la confluenza di tali aziende con i loro lavoratori nell'applicazione del presente CCNL.

Gli Accordi di confluenza definiranno:

- la dichiarazione di formale applicazione del presente CCNL (o degli analoghi CCNL di settore firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL (o dei CCNL sopra citati), sia per quanto riguarda gli istituti economici che per la disciplina normativa. Tali tempi di transizione non potranno superare la durata complessiva di 3 anni.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, con i tempi e con la progressione definiti negli accordi stessi, prevederanno, al termine del percorso concordato, l'applicazione dei minimi retributivi e della parte normativa previsti dal presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria su tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

### 2 Procedura

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione a quanto previsto dal presente Protocollo ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL;
- entro 7 giorni sarà concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.
- Gli accordi sottoscritti saranno inviati all'Osservatorio Nazionale di settore.

### 3 Impegni delle aziende committenti

Le aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che sono committenti di lavorazioni di prodotti o accessori di moda a terzi, si impegnano ad inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese operanti nel territorio nazionale l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in alternativa, l'impegno a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Al fine di garantire dal dumping contrattuale tutta la filiera produttiva, nel contratto di commessa sarà richiesto lo stesso impegno di cui al precedente paragrafo anche nei confronti delle aziende terziste che affidino ad altri, in tutto o in parte, la lavorazione di prodotti del committente principale.

I contratti di commessa in essere alla data di stipula del presente CCNL dovranno essere integrati o modificati secondo quanto sopra previsto entro 12 mesi.

### 4 Durata e verifiche

Il presente Protocollo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni 6 mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore e del Gruppo di Lavoro di cui alla precedente Parte A) del presente Protocollo, e sarà oggetto di valutazione tra le Parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

PROTOCOLLO N. .... - "SISTEMA WELFARE MODA"

Le Parti, nel valutare positivamente il sistema di welfare contrattuale vigente, costruito dalle relazioni industriali e dai contratti nazionali di lavoro dei vari comparti dell'industria della moda, basato sulla previdenza complementare, l'assicurazione vita-invalidità e l'assistenza sanitaria integrativa che vengono assicurate ai lavoratori dai servizi offerti dai Fondi - Enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda, con il Presente Protocollo intendono dare nuove linee di sviluppo a tale sistema di welfare.

Pertanto, in coerenza con l'obiettivo di cui sopra, si concorda di agire nelle due seguenti direzioni:

1. Ad integrazione dell'art.80 del CCNL (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa), con decorrenza dal 1° gennaio 2023, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del comma 5 dell'articolo 80 stesso, in forza alla suddetta data.

Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui all'art.80.

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data del presente Contratto nazionale, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un contributo pari o superiore a quello di cui sopra.

2. Entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale di lavoro, le parti si impegnano ad istituire un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, composto da 3 componenti designati da SMI e 3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali che approfondirà le possibili proposte di integrazione e sviluppo del Sistema Welfare Moda.

In particolare, entro il mese di dicembre 2022, il suddetto GdL studierà e proporrà alle Parti stipulanti un progetto di costituzione di un nuovo Ente Bilaterale di settore, aperto anche agli altri comparti della moda, che sarà denominato "Sistema Welfare Moda" che, operando statutariamente in stretta sinergia con i due Fondi esistenti Previmoda e Sanimoda, sia dedicato alle seguenti principali attività:

- l'informazione capillare e la promozione del Sistema Welfare Moda e di tutte le opportunità che esso offre alle aziende ed ai lavoratori;
- l'implementazione di una specifica piattaforma di servizi di welfare, anche in convenzione con primarie società specializzate, in particolare a beneficio delle PMI del settore e dei loro dipendenti;
- l'attivazione di nuovi servizi di natura socio assistenziale concordati tra le Parti.

Il suddetto Progetto sarà sottoposto alle Parti che lo potranno adottare con specifico Accordo. Al fine di finanziare la costituzione e la prima attivazione dell'Ente, in tale Accordo sarà definito un contributo una tantum a carico delle aziende pari a 5,00 euro per addetto in forza a tempo indeterminato.

**ALLEGATO P - ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL**

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. These include a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right. A date '27' is written in the lower center. The signatures are scattered across the bottom of the page, corresponding to the four organizations listed above.

All. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

**ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**1. INTRODUZIONE**

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc. andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

**2. FINALITÀ**

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

**3. DESCRIZIONE**

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

**4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA**

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificassero dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in

essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

### 5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

### All.B all' ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

#### DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"  
del 26 aprile 2007

L'azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2010.

Firma del datore di lavoro

ACCORDI TRA LE PARTI PER LA STESURA DEFINITIVA DEL TESTO CONTRATTUALE

In sede di stesura definitiva del testo del Contratto nazionale, le Parti si impegnano a definire i seguenti aspetti:

- l'aggiornamento del Capitolo VIII – NORME SPECIFICHE DI COMPARTO, in particolare per quanto concerne gli aspetti economici, in relazione a quanto definito nel nuovo Capitolo VI.
- L'allargamento del campo di applicazione del CCNL al comparto dei retifici da pesca, con verifica delle necessità di armonizzazione della disciplina normativa, delle norme sull'inquadramento e della parte economica rispetto alla situazione contrattuale vigente nelle aziende del comparto.
- La conferma dell'art.7 sulla distribuzione del testo del CCNL e la previsione del contributo una tantum per i lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali, secondo le modalità già in uso nei precedenti rinnovi.

