

IOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO

Ccni per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature

Oggi, 17 luglio 2024, a Milano, è stato firmato l'accordo di rinnovo del Ccni per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature, che decorre dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sulla base di quanto riportato nelle pagine seguenti.

Assocalzaturifici

Crisiane Coliva

Antonio

Filitem - Cgil

Filitem - Cgil

Femca - Cisl

Femca - Cisl

Uiltec - Uil

Uiltec - Uil

Edinora Cimola

Chiara

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

Le Aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente ~~in servizio un CD o~~ **su** supporto digitale equivalente contenente la copia del presente contratto di lavoro entro la fine del mese di ~~febbraio 2022~~ **febbraio 2025**

Ogni azienda, altresì, metterà a disposizione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, una copia cartacea.

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

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità che verranno stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various styles, including some that appear to be crossed out or heavily scribbled over.]

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2020~~ **1° gennaio 2024** e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il **31 dicembre 2023. 2026**

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal **1° agosto 2021 2024**, 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.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like EM, EP, AV, ES, and others.]

Art. 9 - Sistema informativo - Osservatorio Nazionale

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 settore calzaturiero.

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 situazione produttiva 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.

L'Osservatorio è costituito da ~~sei~~ tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici. ~~che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico:~~ **le Parti si impegnano, quindi, a dare avvio formale ed operatività all'Osservatorio attraverso la designazione dei componenti e la programmazione delle sessioni di lavoro entro 3 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del ccnl.**

~~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.~~

Il Comitato di Indirizzo Strategico, costituito all'interno dell'Osservatorio e formato da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici, 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.

----- Omissis -----

Livello aziendale

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di **quaranta** cinquantina dipendenti

----- Omissis -----

Art. 9 bis - Azioni positive per le pari opportunità - **Prevenzione e contrasto alla violenza di genere**

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

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2020~~ **1° gennaio 2024** e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il **31 dicembre 2023, 2026**

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal **1° agosto 2021 2024**, 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.

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like EM, EP, AV, ES, and others.]

Art. 21 - Contratto a tempo determinato

Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, 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.

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.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il **30 32%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5. ~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente ccnl, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.~~

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.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, e dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015, al fine del raggiungimento della percentuale del **30 32%** si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto.

~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente ccnl, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.~~

----- Omissis -----

[Handwritten signatures and initials: CU, DR, CP, ES, AL, H, and others]

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una **durata inferiore o pari a sei mesi, o superiore**, non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

----- omissis -----

3) Causali di assunzione con contratto a-tempo determinato

Le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi fatto salvo quanto previsto dal punto 3 bis, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendita (ad es.: promozione in showroom/fiere/negozi stagionali/Temporary store/spacci aziendali);
- b) sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività;
- c) sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
- d) esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (ad. es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);
- f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, della automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza."

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche legislative in materia di contratto a tempo determinato, si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

3 3bis) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

----- omissis -----

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like 'Coll', 'epo', 'ES', 'AU', and various scribbles.]

Art. 29 - Orario di lavoro

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali.

La durata dell'orario normale contrattuale può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti.

L'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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

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

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

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

Nota a verbale - La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del C.C.N.L. 28.3.1983.

Interpretazione autentica

Le Parti si danno espressamente atto che la scelta tra un regime di orario di 39 ore settimanali o di 40 ore settimanali non rappresenta un elemento di miglior favore per l'azienda, ma una semplice opzione organizzativa concordata tra le parti, realizzata con una differente distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro di cui alla sottostante lettera B).

----- omissis -----

Code
ES
Handwritten signatures and initials scattered below the omissis line.

Art. 35 banca ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 42 **58** ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Omissis

[Handwritten signature]

Art. 56 - 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. 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 sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 55, 58, 85, 97 e 107 del presente contratto.

~~Per il periodo sperimentale fino al 31 dicembre 2021, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, godrà di quanto previsto all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni~~

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, anche ai sensi della legge 20 maggio 2016, n.76. 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~~ **4 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. 60 del presente contratto.

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

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, potranno richiedere, in occasione delle medesime terapie di fecondazione assistita e in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni lavorativi complessivi).

no

af

B

af

pp

ts

af

cu

af

af

n

af

af

af

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.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 21, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 37 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.

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.~~

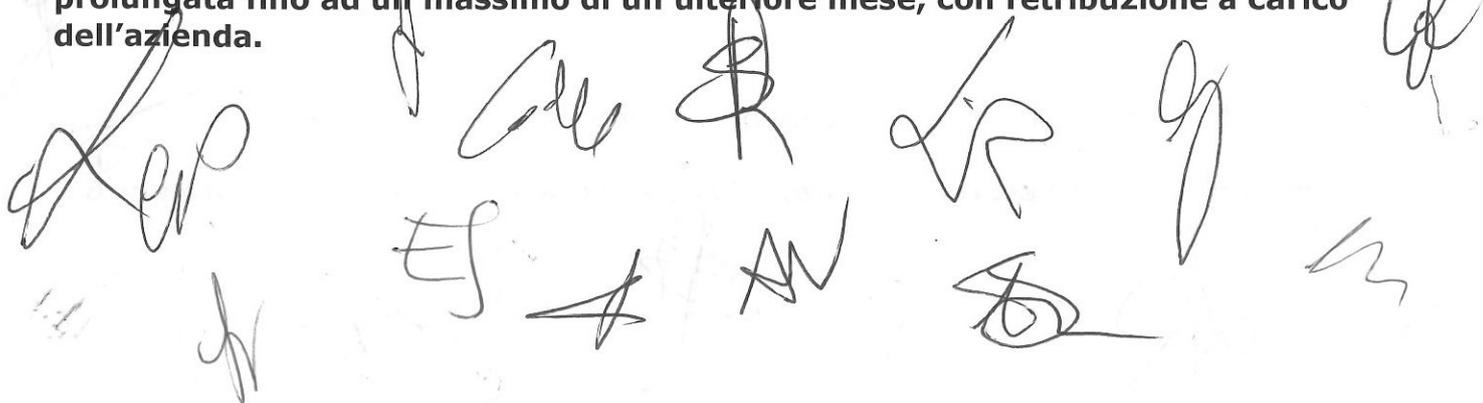
I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati.

Nota a verbale - Agli effetti del settimo 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.

- Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema.

In particolare, ai sensi dell'art.24, comma 1, D. Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. The handwriting is cursive and varies in size and style.

Art. 57 – Congedo di paternità obbligatorio - Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 il congedo obbligatorio di paternità ha la durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Vengono riconosciuti complessivamente 10 gg annui non retribuiti per malattia del figlio minore in età compresa tra 3 e 8 anni.

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, ~~comma 1-ter~~, del D.Lgs. n. 151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;
- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;
- 169 ore/mese per l'orario a 39 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6 x 6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 3 mesi = 519 per l'orario a 40 ore, /507 per l'orario a 39 ore (468 ore per 6 x 6);

- 6 mesi = 1.038 per l'orario a 40 ore, /1.014 per l'orario a 39 ore (936 ore per 6 x 6);
- 7 mesi = 1.211 per l'orario a 40 ore, /1.183 per l'orario a 39 ore (1.092 ore per 6 x 6);
- **9 mesi = 1.557 per l'orario a 40 ore, /1.521 per l'orario a 39 ore (1.404 ore per 6 x 6);**
- 10 mesi = 1.730 per l'orario a 40 ore, /1.690 per l'orario a 39 ore (1.560 ore per 6 x 6);
- **11 mesi = 1.903 per l'orario a 40 ore, /1.859 per l'orario a 39 ore (1.716 ore per 6 x 6).**

~~(I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del t.f.r.)~~

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the main text. Some appear to be initials like 'AN', 'CP', 'ES', 'G', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more complex, resembling full names or specific identifiers. The handwriting is cursive and varies in legibility.

Art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

A) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite ~~telefax~~ o email o sms, **nel rispetto delle modalità o dei regolamenti già in uso in azienda**, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate.

L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

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

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

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

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

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo

restando quanto previsto dall'art. 7, comma ultimo, della L. 300/700, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione le cure in esame sono state considerate determinanti ai fini della guarigione, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equiparato a quello della malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico INPS e/o a carico del Datore di Lavoro.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 85, 97 e 107 del presente contratto.

B) Conservazione del posto

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

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 con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporta.

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, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.Lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporta di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto B) del presente articolo sono aumentati di 60 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999.

Dichiarazione a verbale – Alla fine del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di otto mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie, ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro, rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/1970.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale - Le disposizioni di cui al 2° comma del par. B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario, **incrementato di ulteriori due mesi, pari a 455 giorni di calendario per i lavoratori con disabilità certificata ex l. 68/99.**

C) Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

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

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

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Tale periodo non viene computato ai fini della conservazione del posto.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Handwritten mark

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page.

Art. 66 - Ambiente di lavoro – doveri delle aziende e dei lavoratori – rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

----- omissis -----

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, i componenti della RLS potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti per componente pari a:

- 24 ore annue per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori
- 48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori
- 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori."

----- omissis -----

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like 'ER', 'EJ', 'AE', 'AR', 'AS', 'AJ', 'AK', 'AL', 'AM', 'AN', 'AO', 'AP', 'AQ', 'AR', 'AS', 'AT', 'AU', 'AV', 'AW', 'AX', 'AY', 'AZ', 'BA', 'BB', 'BC', 'BD', 'BE', 'BF', 'BG', 'BH', 'BI', 'BJ', 'BK', 'BL', 'BM', 'BN', 'BO', 'BP', 'BQ', 'BR', 'BS', 'BT', 'BU', 'BV', 'BW', 'BX', 'BY', 'BZ', 'CA', 'CB', 'CC', 'CD', 'CE', 'CF', 'CG', 'CH', 'CI', 'CJ', 'CK', 'CL', 'CM', 'CN', 'CO', 'CP', 'CQ', 'CR', 'CS', 'CT', 'CU', 'CV', 'CW', 'CX', 'CY', 'CZ', 'DA', 'DB', 'DC', 'DD', 'DE', 'DF', 'DG', 'DH', 'DI', 'DJ', 'DK', 'DL', 'DM', 'DN', 'DO', 'DP', 'DQ', 'DR', 'DS', 'DT', 'DU', 'DV', 'DW', 'DX', 'DY', 'DZ', 'EA', 'EB', 'EC', 'ED', 'EE', 'EF', 'EG', 'EH', 'EI', 'EJ', 'EK', 'EL', 'EM', 'EN', 'EO', 'EP', 'EQ', 'ER', 'ES', 'ET', 'EU', 'EV', 'EW', 'EX', 'EY', 'EZ', 'FA', 'FB', 'FC', 'FD', 'FE', 'FF', 'FG', 'FH', 'FI', 'FJ', 'FK', 'FL', 'FM', 'FN', 'FO', 'FP', 'FQ', 'FR', 'FS', 'FT', 'FU', 'FV', 'FW', 'FX', 'FY', 'FZ', 'GA', 'GB', 'GC', 'GD', 'GE', 'GF', 'GG', 'GH', 'GI', 'GJ', 'GK', 'GL', 'GM', 'GN', 'GO', 'GP', 'GQ', 'GR', 'GS', 'GT', 'GU', 'GV', 'GW', 'GX', 'GY', 'GZ', 'HA', 'HB', 'HC', 'HD', 'HE', 'HF', 'HG', 'HH', 'HI', 'HJ', 'HK', 'HL', 'HM', 'HN', 'HO', 'HP', 'HQ', 'HR', 'HS', 'HT', 'HU', 'HV', 'HW', 'HX', 'HY', 'HZ', 'IA', 'IB', 'IC', 'ID', 'IE', 'IF', 'IG', 'IH', 'II', 'IJ', 'IK', 'IL', 'IM', 'IN', 'IO', 'IP', 'IQ', 'IR', 'IS', 'IT', 'IU', 'IV', 'IW', 'IX', 'IY', 'IZ', 'JA', 'JB', 'JC', 'JD', 'JE', 'JF', 'JG', 'JH', 'JI', 'JJ', 'JK', 'JL', 'JM', 'JN', 'JO', 'JP', 'JQ', 'JR', 'JS', 'JT', 'JU', 'JV', 'JW', 'JX', 'JY', 'JZ', 'KA', 'KB', 'KC', 'KD', 'KE', 'KF', 'KG', 'KH', 'KI', 'KJ', 'KK', 'KL', 'KM', 'KN', 'KO', 'KP', 'KQ', 'KR', 'KS', 'KT', 'KU', 'KV', 'KW', 'KX', 'KY', 'KZ', 'LA', 'LB', 'LC', 'LD', 'LE', 'LF', 'LG', 'LH', 'LI', 'LJ', 'LK', 'LL', 'LM', 'LN', 'LO', 'LP', 'LQ', 'LR', 'LS', 'LT', 'LU', 'LV', 'LW', 'LX', 'LY', 'LZ', 'MA', 'MB', 'MC', 'MD', 'ME', 'MF', 'MG', 'MH', 'MI', 'MJ', 'MK', 'ML', 'MN', 'MO', 'MP', 'MQ', 'MR', 'MS', 'MT', 'MU', 'MV', 'MW', 'MX', 'MY', 'MZ', 'NA', 'NB', 'NC', 'ND', 'NE', 'NF', 'NG', 'NH', 'NI', 'NJ', 'NK', 'NL', 'NM', 'NO', 'NP', 'NQ', 'NR', 'NS', 'NT', 'NU', 'NV', 'NW', 'NX', 'NY', 'NZ', 'OA', 'OB', 'OC', 'OD', 'OE', 'OF', 'OG', 'OH', 'OI', 'OJ', 'OK', 'OL', 'OM', 'ON', 'OO', 'OP', 'OQ', 'OR', 'OS', 'OT', 'OU', 'OV', 'OW', 'OX', 'OY', 'OZ', 'PA', 'PB', 'PC', 'PD', 'PE', 'PF', 'PG', 'PH', 'PI', 'PJ', 'PK', 'PL', 'PM', 'PN', 'PO', 'PP', 'PQ', 'PR', 'PS', 'PT', 'PU', 'PV', 'PW', 'PX', 'PY', 'PZ', 'QA', 'QB', 'QC', 'QD', 'QE', 'QF', 'QG', 'QH', 'QI', 'QJ', 'QK', 'QL', 'QM', 'QN', 'QO', 'QP', 'QQ', 'QR', 'QS', 'QT', 'QU', 'QV', 'QW', 'QX', 'QY', 'QZ', 'RA', 'RB', 'RC', 'RD', 'RE', 'RF', 'RG', 'RH', 'RI', 'RJ', 'RK', 'RL', 'RM', 'RN', 'RO', 'RP', 'RQ', 'RR', 'RS', 'RT', 'RU', 'RV', 'RW', 'RX', 'RY', 'RZ', 'SA', 'SB', 'SC', 'SD', 'SE', 'SF', 'SG', 'SH', 'SI', 'SJ', 'SK', 'SL', 'SM', 'SN', 'SO', 'SP', 'SQ', 'SR', 'SS', 'ST', 'SU', 'SV', 'SW', 'SX', 'SY', 'SZ', 'TA', 'TB', 'TC', 'TD', 'TE', 'TF', 'TG', 'TH', 'TI', 'TJ', 'TK', 'TL', 'TM', 'TN', 'TO', 'TP', 'TQ', 'TR', 'TS', 'TT', 'TU', 'TV', 'TW', 'TX', 'TY', 'TZ', 'UA', 'UB', 'UC', 'UD', 'UE', 'UF', 'UG', 'UH', 'UI', 'UJ', 'UK', 'UL', 'UM', 'UN', 'UO', 'UP', 'UQ', 'UR', 'US', 'UT', 'UU', 'UV', 'UW', 'UX', 'UY', 'UZ', 'VA', 'VB', 'VC', 'VD', 'VE', 'VF', 'VG', 'VH', 'VI', 'VJ', 'VK', 'VL', 'VM', 'VN', 'VO', 'VP', 'VQ', 'VR', 'VS', 'VT', 'VU', 'VV', 'VW', 'VX', 'VY', 'VZ', 'WA', 'WB', 'WC', 'WD', 'WE', 'WF', 'WG', 'WH', 'WI', 'WJ', 'WK', 'WL', 'WM', 'WN', 'WO', 'WP', 'WQ', 'WR', 'WS', 'WT', 'WU', 'WV', 'WW', 'WX', 'WY', 'WZ', 'XA', 'XB', 'XC', 'XD', 'XE', 'XF', 'XG', 'XH', 'XI', 'XJ', 'XK', 'XL', 'XM', 'XN', 'XO', 'XP', 'XQ', 'XR', 'XS', 'XT', 'XU', 'XV', 'XW', 'XZ', 'YA', 'YB', 'YC', 'YD', 'YE', 'YF', 'YG', 'YH', 'YI', 'YJ', 'YK', 'YL', 'YM', 'YN', 'YO', 'YP', 'YQ', 'YR', 'YS', 'YT', 'YU', 'YV', 'YW', 'YZ', 'ZA', 'ZB', 'ZC', 'ZD', 'ZE', 'ZF', 'ZG', 'ZH', 'ZI', 'ZJ', 'ZK', 'ZL', 'ZM', 'ZN', 'ZO', 'ZP', 'ZQ', 'ZR', 'ZS', 'ZT', 'ZU', 'ZV', 'ZW', 'ZX', 'ZY', 'ZZ']

Art. 112 – Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali

L'aumento contrattuale, pari a euro 191 lordi calcolati al 4° livello e riparametrati sulla base dell'attuale scala parametrica, sarà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 90 dal 1 agosto 2024
- euro 51 dal 1 agosto 2025
- euro 50 dal 1 agosto 2026

Decorrenze e importi degli aumenti

Livelli	01/08/2024	01/08/2025	01/08/2026	TOTALI	Scala parametrica
8°	€ 110,70	€ 62,73	€ 61,50	€ 234,93	123
7°	€ 108,00	€ 61,20	€ 60,00	€ 229,20	120
6°	€ 98,10	€ 55,59	€ 54,50	€ 208,19	109
5°	€ 92,70	€ 52,53	€ 51,50	€ 196,73	103
4°	€ 90,00	€ 51,00	€ 50,00	€ 191,00	100
3° super	€ 87,30	€ 49,47	€ 48,50	€ 185,27	97
3°	€ 85,50	€ 48,45	€ 47,50	€ 181,45	95
2° super	€ 81,90	€ 46,41	€ 45,50	€ 173,81	91
2°	€ 81,00	€ 45,90	€ 45,00	€ 171,90	90
1°	€ 48,60	€ 27,54	€ 27,00	€ 103,14	54

Limitatamente al primo livello, fermo restando il mantenimento della scala parametrica utile al calcolo dei futuri aumenti contrattuali, la retribuzione minima, in aggiunta a quanto sopra concordato, è incrementata di un ulteriore importo pari a 186,76 euro lordi a partire dal 1° gennaio 2025. Di conseguenza, la retribuzione del 1° livello sarà pari a euro 1502,46 a partire da gennaio 2025, euro lordi 1530,00 da agosto 2025 e euro lordi 1557,00 da agosto 2026.

Di conseguenza nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	01/08/2024	01/01/2025	01/08/2025	01/08/2026
8°	€ 2.384,90	€ 2.384,90	€ 2.447,63	€ 2.509,13
7°	€ 2.234,50	€ 2.234,50	€ 2.295,70	€ 2.355,70
6°	€ 2.053,70	€ 2.053,70	€ 2.109,29	€ 2.163,79
5°	€ 1.950,40	€ 1.950,40	€ 2.002,93	€ 2.054,43
4°	€ 1.879,50	€ 1.879,50	€ 1.930,50	€ 1.980,50
3° super	€ 1.835,10	€ 1.835,10	€ 1.884,57	€ 1.933,07
3°	€ 1.795,50	€ 1.795,50	€ 1.843,95	€ 1.891,45
2° super	€ 1.740,80	€ 1.740,80	€ 1.787,21	€ 1.832,71
2°	€ 1.705,50	€ 1.705,50	€ 1.751,40	€ 1.796,40
1°	€ 1.315,70	€ 1.502,46	€ 1.530,00	€ 1.557,00

L'indennità di funzione pari ad € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1° Settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbita dai superminimi individuali.

Art. 113 - Welfare Sanitario

In applicazione del ccnl 27 aprile 2017, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale "Sanimoda".

Le Parti firmatarie del presente ccnl intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

- a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

A far data dal 1° gennaio 2026, al fine di elevare il livello delle prestazioni con il passaggio al "Piano Sanitario Premium", il contributo mensile a carico delle imprese sarà incrementato a complessivi 15 euro per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese

- b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U..

Con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2025, tramite Sanimoda sarà attivata una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), alla quale saranno iscritti tutti i lavoratori in forza alla data suddetta.

Questa assicurazione sarà finanziata dalle imprese con un contributo pari a due euro/mese, per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

La corresponsione a Sanimoda avverrà con le medesime tempistiche, modalità e condizioni del contributo sanitario di cui al presente articolo.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'AN', 'ES', 'g', and 'h'. Others are more stylized or scribbled. There is also a large, vertical signature on the right side of the page, partially overlapping the text area.

Protocollo n. 2
Fondo di previdenza complementare "PREVIMODA"

----- omissis -----

Norme in vigore dal ~~1 luglio 2014~~ 1 aprile 2025

Con decorrenza dal ~~1 luglio 2014~~ **1 aprile 2025**, per ogni lavoratore iscritto al Fondo che versi il proprio contributo al Fondo di previdenza complementare le aziende sono tenute a versare un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo ~~0,20~~ **0,24** % dell'ERN (elemento retributivo nazionale).

Il suddetto contributo sarà integralmente destinato al finanziamento di una assicurazione per premorienza ed invalidità permanente nei termini di cui al verbale di accordo del 31 marzo 2014 il quale si allega al presente protocollo.

----- omissis -----

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including: a large scribble on the left, 'KR', 'g', 'W', 'ES', 'Cpl', 'M', 'd', 'A', and 'M']

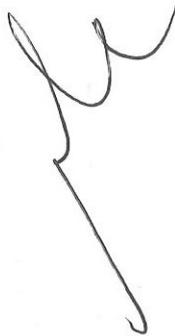
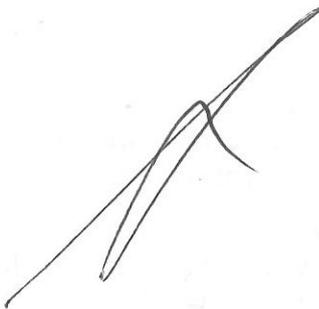
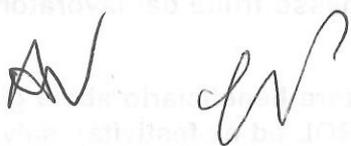
**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA
DI CLASSIFICAZIONE**

Le parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato, tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

La Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione dovrà valutare l'adeguatezza dei profili professionali previsti nel presente CCNL, con lo scopo di aggiornarli e di valutare quanto previsto dall'accordo 24/5/2012 allegato al CCNL 29/11/2013.

La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da 6 componenti in rappresentanza delle Imprese e 6 componenti in rappresentanza dei Lavoratori.

La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.



Linee Guida ferie solidali

Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitano di una ulteriore dotazione di permessi.

La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per queste ultime quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

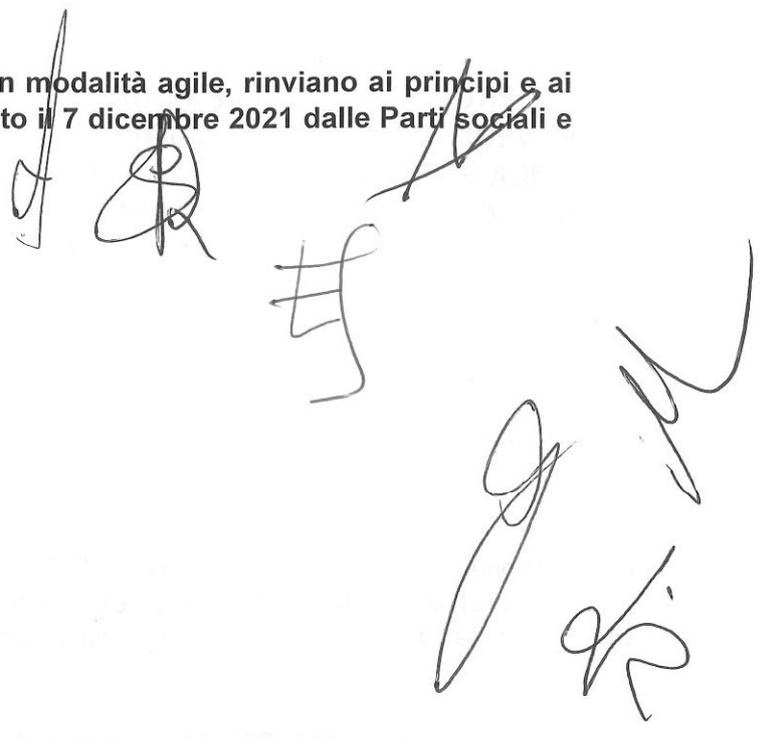
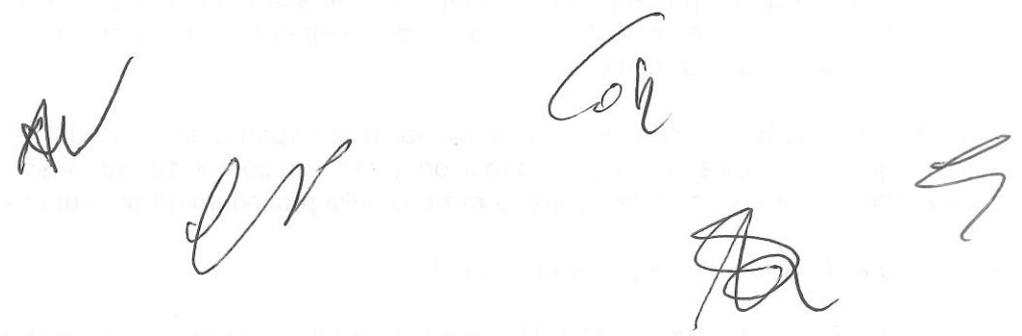
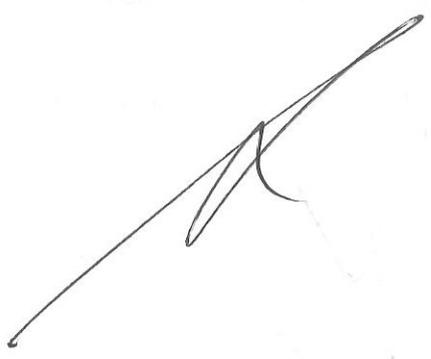
L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- la gestione delle eventuali quote non fruito, prevedendo che le quote cedute e non fruito rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli Enti previdenziali sulle norme esistenti, al fine di apportare i necessari correttivi.

Le Parti, in caso di svolgimento del lavoro in modalità agile, rinviano ai principi e ai contenuti del Protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali e promosso dal Ministero del Lavoro

A cluster of handwritten signatures in the upper right quadrant of the page, including a large stylized signature and several smaller ones.A group of handwritten signatures in the middle right section, including a signature that appears to be 'Coh' and another that looks like 'S'.A single handwritten signature on the left side of the page.Two handwritten signatures in the lower middle section, one appearing as 'H' and the other as 'd'.A single handwritten signature in the lower right section.A large, prominent handwritten signature at the bottom left of the page.