Milano, 11 novembre 2024

SMI SISTEMA MODA ITALIA

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

FEMCA CISL

FILCTEM CGIL

UILTEC UIL

ART. 7 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente entro tre mesi dalla data di stipulazione, ad ogni singolo dipendente in servizio, una copia del presente contratto.

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

L'edizione del testo del Contratto nazionale ..... è integrata a cura delle Parti dai seguenti documenti:

- il testo della legge 20 maggio 1970, n.300, con particolare riferimento all'articolo 7 "Sanzioni disciplinari", integrato dal "Codice disciplinare" di cui agli artt. 73-74-75 del Contratto. Copia di tale documento sarà anche affissa, ai sensi di legge, nella bacheca aziendale.
- Il materiale informativo sulla previdenza complementare predisposto da Previmoda.

Pertanto, con la distribuzione ad ogni lavoratore del testo contrattuale come sopra integrato, le Parti si danno atto che le aziende assolvono:

- all'obbligo di informazione preventiva in materia disciplinare di cui all'art.7, 1° comma, della legge n. 300/1970;
- **all'obbligo di informazione sulle condizioni trasparenti di lavoro di cui al D.Lgs. 27 giugno 2022, n.104;**
- all'obbligo di informazione sull'adesione al Fondo Previmoda previsto dall'Allegato H, 4° comma, del Contratto nazionale.

Inoltre, con il testo del Contratto nazionale è anche distribuito l'opuscolo informativo "La legislazione della sicurezza e dell'igiene sul lavoro", predisposto a cura delle Parti stipulanti. Al riguardo, le Parti si danno atto che tale documento viene ritenuto idoneo e potrà contribuire all'assolvimento degli obblighi di informazione ai lavoratori sulla sicurezza sul lavoro in generale, previsti dall'art.36, 1° comma, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 81/2008 e costituisce una idonea documentazione utile per l'assolvimento degli obblighi di formazione dei lavoratori previsti dall'art.37, 1°comma, lett. a) del Decreto citato.
Restano comunque a carico della singola impresa gli obblighi di informazione e formazione sui rischi specifici dell'attività e sui rischi legati alla mansione, secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

ART. 8 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° aprile **2024** e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 marzo **2027**.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal **11 novembre 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.

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 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.

In applicazione del T.U. suddetto, le Parti richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte a livello confederale con l'INPS per l'esposizione da parte delle aziende nelle dichiarazioni Uniemens dei dati necessari per la certificazione della rappresentanza sindacale.

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 - <u>LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE</u>

... omissis ...

C) FINALITA' E CONTENUTI

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all'art. 10, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Inoltre, la contrattazione aziendale potrà interessare tutte le materie espressamente demandate al secondo livello dal Contratto nazionale. Tra queste, in particolare, si

richiamano:

- **l'organizzazione e gli orari di lavoro ai sensi dell'art.33 del presente Contratto;**
- **le tematiche della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tramite la definizione di buone pratiche e di specifici progetti condivisi finanziabili con i fondi previsti dalla legge;**
- **la condivisione di specifici percorsi che favoriscano il ricambio generazionale, volti da una parte alla valorizzazione in campo formativo delle professionalità dei lavoratori esperti e dall'altra all'inserimento professionale dei giovani talenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale;**
- **il confronto preventivo e la condivisione dei progetti di innovazione tecnologica ed organizzativa, con particolare riferimento ai riflessi sulla struttura occupazionale, l'organizzazione del lavoro e l'evoluzione dei profili professionali;**
- **l'informazione ed il coinvolgimento della RSU sulle dinamiche occupazionali previste dall'azienda, riferite anche all'andamento dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione;**
- **la definizione delle modalità, delle materie e dei programmi formativi per l'utilizzo del monteore di cui all'art.65 del presente contratto, ai sensi del punto b) dello stesso articolo.**
- **l'informazione ed il coinvolgimento della RSU sulle dinamiche relative agli appalti esterni ed alla catena di fornitura, con particolare riferimento agli aspetti inerenti alla salute, alla sicurezza ed all'ambiente;**
- **la disciplina del lavoro riguardante particolari categorie di lavoratori o particolari attività produttive, come i trasfertisti e le trasferte.**

... 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 300,00 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 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.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025 l'importo dell'E.G.R. è elevato a 350,00 euro lordi annui, con corresponsione da gennaio 2026.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo 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. 13 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

... omissis ...

E) COMPITI E FUNZIONI

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

Per quanto riguarda i locali utilizzabili dalla RSU per le proprie attività si richiama quanto previsto dall'art.27 della legge n.300/1970.

... omissis ...

ART. 15 - AMBIENTE DI LAVORO - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

3 - PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' DI RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.lgs 81/08 e smi, i RLS, utilizzano permessi retribuiti per ogni RLS nella seguente misura:

- **24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori;**
- **48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori**
- **72 ore per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori.**

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 12 ore annue (per anno solare) limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè pari a 30 ore annue nelle rimanenti.~~

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

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti 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 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.~~

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

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

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

Le parti, individuando come valori condivisi la tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli delle norme contrattuali e di legge, ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento di tali obiettivi e concordano sull'opportunità di promuovere idonee iniziative formative ed informative aziendali per tutti i lavoratori dedicate ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accomodamenti ragionevoli

Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.lgs. n. 216/2003, così come novellato nel 2013, le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

In questo senso, dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità anche attraverso i contributi regionali INAIL messi a disposizione per questo fine.

ART. 19 - ASSEMBLEE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende del settore, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti, per la trattazione delle materie di cui al 1° comma, su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

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

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione; per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45.

Le assemblee retribuite di cui sopra potranno essere convocate durante l'orario di lavoro, nell'ambito delle 10 ore previste, anche disgiuntamente da Filctem, Femca e Uiltec, per un massimo di 1 ora all'anno per ognuna delle tre organizzazioni citate, firmatarie del presente CCNL.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno (da gennaio a dicembre) potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo sempre nel limite di due.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

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

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva. In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti.

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

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CHIARIMENTO A VERBALE *- Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.*

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

LIVELLO NAZIONALE

... omissis...

2.Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore tessile e abbigliamento

...omissis...

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

... omissis...

q) l'analisi a livello settoriale dell'andamento dell'occupazione femminile, le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche, con particolare riferimento al rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, alla presenza delle lavoratrici nei diversi ruoli e settori aziendali, ai percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

.....

v) la mappatura degli infortuni e delle malattie professionali con l'ausilio dei dati forniti dall'INAIL

LIVELLO AZIENDALE

... omissis ...

Informazione e consultazione

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

a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale), **nonché alle dinamiche occupazionali dell'azienda, riferite anche all'andamento dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione**

b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;

e) la struttura e l'organizzazione commerciale e distributiva, con particolare riferimento alla catena distributiva di proprietà o su cui l'azienda esercita un diretto controllo;

f) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

g) il superamento delle barriere architettoniche.

h) la mappatura degli Hazard Alert e Near Miss e la costituzione del registro dei mancati infortuni, attraverso il coinvolgimento degli RLS;

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

– all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);

– alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;

– alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative definite ai sensi dell'art. 65 e da realizzare anche con il concorso di fondi pubblici e dei fondi interprofessionali;

– alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;

– allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

– allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbaio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, si aprirà un confronto tra le parti per individuare le iniziative più adeguate per lo sviluppo delle imprese e la tutela dell'occupazione.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione aziendale.

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

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della RSU – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.

L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

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

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

Le aziende che, all'interno dei propri siti produttivi, si avvalgono, per sviluppare e completare il proprio ciclo produttivo, di altre imprese anche applicanti contratti nazionali diversi da quelli del tessile, forniranno informazioni su tali aziende, la loro dimensione e occupazione, le funzioni svolte.

... omissis ...

ART. 23 - <u>LAVORO ESTERNO</u>

...omissis ...

Le Parti concordano di inserire nell'articolato del Contratto nazionale il Protocollo 11 del CCNL 31 gennaio 2022 "Competitività e legalità nella filiera – Contrasto al dumping contrattuale".

ART. 29 - <u>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</u>

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.

Ai sensi dell'art.19, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n.81/2015, come modificato dal D.L. n.48/2023 convertito con L. n.85/2023, le parti concordano che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) **attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendite (es.: promozione in shoroom/fiere/negozi/temporary store/spacci aziendali, ...);**
b) **sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività/linee di prodotto/sedi/filiali/uffici/punti vendita, processi di reinternalizzazione o reshoring;**
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.**

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 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 delle 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 alle 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, **trova applicazione l'articolo .....** ~~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

... omissis...

Il trattamento economico **integrativo a carico dell'azienda** e la maturazione degli istituti indiretti sono dovuti esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

...omissis...

ART. 32 - LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

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

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

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

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24, punto 4.3, del presente contratto, si studieranno le opportune iniziative perchè gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda. Le parti in sede nazionale provvederanno a definirne i compiti e le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Tali permessi, nel limite del monteore mensile di cui sopra, sono frazionabili e fruibili per gruppi di quattro ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale orizzontali) per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. Per l'equiparazione dei periodi di permesso utilizzati su base oraria con quelli su base giornaliera si fa riferimento ai criteri di cui all'art.56 del presente Contratto. Viene fatta salva la calendarizzazione oraria giornaliera prevista dalla legge qualora l'invalidità sia riconosciuta direttamente al lavoratore o al lavoratore genitore con figli disabili fino a 3 anni di età, per cui è possibile fruire 2 ore al giorno di permesso L.104/1992 e dal Dlgs 105/2022.

Nei casi di inidoneità sopravvenuta alla mansione specifica (da disabilità o peggioramento delle condizioni esistenti al momento dell'assunzione) le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art.5 bis della Legge n.104/1992 sugli "accomodamenti ragionevoli".

ART. 33 - ORARIO DI LAVORO

.. omissis ...

4. DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Le ore di riduzione saranno utilizzate nei periodi di minore attività produttiva, prioritariamente in forma collettiva, o a titolo di permessi individuali 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 **di orario, così come previsto dal D. Lgs 105/2022,** ~~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. 37 - BANCA DELLE ORE

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime ~~32~~ **40** 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.

Per i lavoratori a tempo parziale potranno confluire nella banca delle ore le prime ~~32~~ **40** ore di lavoro supplementare. ~~Tale disposizione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2014.~~

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Inoltre, confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui al punto 2 degli artt. 91, 98, 107 "Giorni festivi - Riposo settimanale" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Nella banca delle ore – se già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali. ~~Tale disposizione troverà applicazione dal 1° gennaio 2005.~~

ART. 40 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

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

A) DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

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

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

Inoltre, fino al limite di un ulteriore 4% le aziende accoglieranno le richieste di passaggio temporaneo da tempo pieno a tempo parziale avanzate da lavoratori genitori di figli fino a 3 anni di vita.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. Lgs n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

Sono riconosciuti gli ulteriori diritti di cui ai commi 4 e segg. del D. Lgs. N. 81/2015.

C) LAVORO SUPPLEMENTARE

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.

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 pari a:

15% nei casi di variazione della collocazione temporale della prestazione;

24% nei casi di variazione in aumento della prestazione lavorativa.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui ~~al presente comma~~ sopra 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).

ART.41- LAVORO AGILE – SMART WORKING

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizione 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.

Nelle more di tale lavoro, per la disciplina del lavoro agile si fa integrale riferimento a quanto previsto dal "Protocollo sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021 (All. n…).

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 dell'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. 52 - INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Parte A)

... omissis ...

Parte B)

Opererà nel periodo di vigenza del presente contratto una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da sei rappresentanti di SMI e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILCTEM e UILTEC, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A, punto 2) del presente articolo. Qualora si raggiunga a livello aziendale un accordo tra le parti relativo al deferimento della questione alla Commissione paritetica per l'inquadramento, la

predetta procedura si sospende.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all'inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonchè effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A, punto 3) del presente articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER LA RIFORMA DELL'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

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 con lo scopo di giungere ad una revisione dell'attuale inquadramento contrattuale.

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:

- **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.**

Per lo svolgimento del suddetto incarico, la Commissione si avvarrà del supporto del nuovo Ente Bilaterale Moda per realizzare una approfondita indagine sul campo presso le aziende dei vari comparti produttivi.

Le analisi e le conseguenti proposte di evoluzione/riforma 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 della Commissione saranno sottoposte alle Parti entro 24 mesi ai fini della loro implementazione contrattuale.

~~**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) e, 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, 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 2 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, 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 10 giorni. 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.

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge, ai genitori (in alternativa tra loro) vengono riconosciuti 10 giorni annui di permesso non retribuito per le malattie dei figli tra i tre e gli otto anni debitamente certificate. In caso di genitore unico, l'utilizzo è esteso ai 12 anni.

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. **Nel limite annuo di cui sopra, tali permessi sono estesi nei casi di decesso o grave infermità dei figli e nel caso di decesso dei genitori del coniuge, del partner dell'unione civile e del convivente di fatto ai sensi dell'art.1, comma 36 e seg. della legge n.76/2016,**

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.

Ai lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, **si applicano i congedi previsti dalla legge (D.Lgs 151/2001)** ~~possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero~~.

~~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.

Ai lavoratori donatori di midollo osseo ~~saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione~~ **sarà applicato quanto previsto dalla legge (L. 52/2001)**

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, anche estere, potranno richiedere un periodo di aspettativa della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni lavorativi complessivi nell'arco di un anno, 24 giorni per i turnisti 6x6).

Il lavoratore che assume la tutela volontaria in termini di legge di minori stranieri non accompagnati potrà richiedere permessi non retribuiti che saranno concessi dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.

I genitori di figli studenti con diagnosi di DSA, impegnati nell'assistenza di attività scolastiche a casa, fruiscono dei diritti di cui all'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170. Le modalità di esercizio di tali diritti sono demandate alla contrattazione aziendale.

Ai lavoratori mutilati e gli invalidi civili a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% si applica quanto previsto dalla legge (D. Lgs 119/2011).

Il presente CCNL recepisce la normativa in tema di congedi per le donne vittime di violenza di genere. 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 ad 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 di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

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 **5** 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. 56 – CONGEDI PARENTALI

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:

- **2 giorni, per i congedi giornalieri o orari;**
- **5 giorni per i congedi di durata da 2 a 14 giorni di calendario;**
- **15 giorni per i congedi di durata superiore a 14 giorni di calendario,**

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 una settimana, 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;
- 156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6);

7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);

10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).

~~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 TFR.~~

ART. 62 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

A - ASSENZA DAL 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 gravi patologie debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa superiore ai 2/3. **Lo stesso limite di 15 mesi si**

applica anche ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. 68/1999.

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*~~

~~***DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 –***~~

Nel caso di superamento 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 o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite " salvavita ") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~quattro~~ **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 300/70.

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.

CHIARIMENTO A VERBALE *- Le disposizioni di cui al terzo comma del paragrafo 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.

Il periodo di conservazione del posto di 15 mesi è pari a 456 giorni di calendario.

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, nonchè le circostanze

dell'infortunio.

D- TRATTAMENTO ECONOMICO

In caso di malattia, al lavoratore (operaio, intermedio o impiegato) saranno corrisposti trattamenti assistenziali, per gli operai ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

<u>dal 1° al 3° giorno di malattia</u>: 100% della retribuzione normale per tutti gli eventi di malattia con prognosi superiore a 5 giorni.
Per gli eventi con prognosi breve (inferiore o uguale a 5 giorni):

- **100% della retribuzione normale per il primo evento nell'anno (1° gennaio – 31 dicembre);**
- **66% della retribuzione normale per il secondo ed il terzo evento nell'anno;**
- **50% della retribuzione normale dal quarto evento nell'anno.**

Non saranno considerate tra gli eventi di malattia breve (e quindi saranno retribuite al 100%) le seguenti patologie:

- **malattie oncologiche e/o degenerative che richiedono terapie salvavita debitamente certificate;**
- **sindromi invalidanti attinenti al ciclo mestruale, debitamente certificate dal medico ginecologo.**

<u>Dal 4° giorno di malattia</u>:

- **operai: 100% della retribuzione netta normale fino al 180° giorno di malattia. In aggiunta, al lavoratore ammalato l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.**
- **intermedi e impiegati: corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia e corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi fino al termine del periodo di conservazione del posto.**

Il trattamento economico di cui sopra non è dovuto durante il periodo di prova, fatta salva la corresponsione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, se dovuta.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente istituto, se spettante, salvo conguaglio finale.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data di comunicazione al datore di lavoro del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico all'INPS per via telematica, nonchè all'osservanza di ogni altro aspetto previsto dal presente contratto. L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

La presente disciplina del trattamento economico di malattia decorrerà dal 1° gennaio 2025. Fino a tale data restano in vigore i trattamenti di cui agli artt. 94, 101 e 111 del CCNL 31/01/2022.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

NOTA A VERBALE *- Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.*
Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

ART. 65 - <u>INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA</u>

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

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da Enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da Enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24 del presente contratto;

b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa – concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

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

Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU, saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, a partire da una analisi congiunta dei fabbisogni formativi e tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono

frequentare, oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

In tale ambito, nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, sarà data particolare attenzione alla definizione di iniziative mirate alla riqualificazione professionale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda.

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione aziendale e RSU nell'implementazione dei piani formativi annuali, la RSU stessa può nominare tra i suoi membri un "Delegato alla formazione", con l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili

dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.

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

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

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

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

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

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 66 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione di cui ai punti a) e b) del presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Con accordo aziendale le ore di permesso retribuito di cui al presente articolo eventualmente non utilizzate potranno essere destinate ad altri fini, come l'istituzione di borse di studio per i figli dei dipendenti dell'impresa o per i lavoratori studenti.

Le parti, nel confermare che la formazione continua dei lavoratori è uno strumento strategico per affrontare i forti cambiamenti tecnologici e organizzativi in atto, soprattutto nei campi della digitalizzazione dei processi produttivi e della sostenibilità di prodotti e processi, nell'arco di vigenza del presente Contratto intendono sviluppare iniziative che agevolino l'effettivo coinvolgimento di tutti gli addetti del settore in programmi di aggiornamento professionale tesi all'innalzamento delle competenze, sia tecnico professionali che di natura trasversale.

A tale scopo, nell'ambito delle iniziative di cui alla lettera b) del presente articolo, le aziende che applicano il presente Contratto sono impegnate ad offrire ad ogni lavoratore (in aggiunta agli obblighi di legge) almeno 8 ore di formazione nell'anno 2025 e almeno 8 ore di formazione nell'anno 2026, fruibili anche nell'ambito di un unico programma biennale di 16 ore complessive, di norma da svolgersi durante l'orario di lavoro.

La valutazione dei fabbisogni formativi, in relazione alle strategie di sviluppo aziendali e delle esigenze proposte dai lavoratori, saranno oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU.

I contenuti, i tempi e le modalità di erogazione (comprensive di aula, formazione a distanza e training on the job) della suddetta formazione saranno proposti dall'azienda in relazione alle proprie strategie di sviluppo ed alle esigenze di aggiornamento professionale dei propri collaboratori, previo esame con la RSU.

Per agevolare l'erogazione della formazione, le Parti si impegnano a definire a livello nazionale e/o territoriale un pacchetto di programmi formativi standard, suddivisi per comparti produttivi, per grandi categorie di lavoratori e/o per qualifiche o figure professionali, fruibili sia in strutture territoriali che direttamente presso le aziende, individuando anche le possibili fonti di finanziamento (come i fondi interprofessionali e i fondi regionali o locali).

Nella definizione del piano nazionale di formazione continua di cui sopra, saranno sviluppate tutte le possibili sinergie con le iniziative già in atto a tutti i livelli, nazionali e territoriali, avvalendosi anche del supporto tecnico e finanziario del nuovo Ente Bilaterale Moda.

Le parti convengono altresì sull'opportunità di promuovere una cultura per contrastare e

prevenire, in quanto inaccettabili, ogni atto o comportamento che si configurino come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, promuovendo attività finalizzate alla sensibilizzazione degli attori ed alla prevenzione dei fenomeni, in particolare attraverso iniziative di informazione e formazione.

Su queste basi l'Azienda potrà programmare, sentita la RSU, iniziative di formazione per la diffusione della cultura del rispetto, del diritto alla parità e alla non discriminazione, richiamando la Convenzione OIL 190/2019 sulla violenza e le molestie di genere.

DICHIARAZIONE A VERBALE *- Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore e dell'occupabilità dei lavoratori, nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 24 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 65 "Iniziative a sostegno della formazione continua".*

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento delle proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'OBN-TAM saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

ART. 66 – FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

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

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

c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

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

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

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

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito

computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Agli studenti universitari, iscritti a corsi di laurea triennale o magistrale in università statali o paritarie, non fuori corso, saranno riconosciuti:

- **i permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame, essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.**
- **Nell'ambito del monte ore di cui alla lettera d) del presente articolo, 48 ore annue pro-capite per la preparazione degli esami.**

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

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

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

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

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 65 (Iniziative a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

NOTA A VERBALE – Con riferimento al comma 5 del presente articolo, si intendono come studenti in corso anche i lavoratori studenti iscritti a corsi di laurea a tempo parziale per la durata ordinaria degli stessi e comunque per un periodo non superiore al doppio della durata ordinaria dei corsi stessi.

ART. 80 – SANIMODA - FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Sanimoda è il fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale in favore di tutti gli addetti del settore Tessile Abbigliamento Moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore Moda, che opera in sinergia con il fondo di previdenza complementare di settore Previmoda.

~~A tal fine, le parti si attiveranno da subito per l'approfondimento di tutti gli adempimenti tecnici e giuridici utili per la costituzione e l'operatività del Fondo e si impegnano a definire i necessari accordi sindacali e i conseguenti atti societari.~~

Il Fondo, al quale saranno iscritti tutti gli addetti del settore a cui si applica il presente Contratto nazionale secondo quanto di seguito previsto, sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari a ~~12~~ **15,00** euro mensili per addetto, per 12 mensilità. ~~Tale contribuzione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2018, mentre la decorrenza delle prestazioni sanitarie in favore degli iscritti sarà definita in sede di accordo di costituzione del Fondo stesso.~~

~~Con decorrenza dal 1° gennaio 2020 il suddetto contributo è elevato a 15 euro mensili per addetto per 12 mensilità.~~

Con decorrenza 1° gennaio 2026 il suddetto contributo è elevato a 18,00 euro mensili per addetto per 12 mensilità. Tale aumento dovrà servire per il miglioramento delle prestazioni a beneficio dei lavoratori secondo intese tra le parti istitutive e il CdA del Fondo.

Saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

~~Nell'atto costitutivo del Fondo saranno~~ Sono comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti

aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al contributo base di cui sopra.

Nell'ambito dei piani di copertura sanitaria che saranno predisposti dal Fondo, saranno previsti anche ulteriori piani sanitari standard, aggiuntivi rispetto a quello corrispondente al contributo base di cui sopra, con contribuzione a carico dei singoli lavoratori aderenti o definita nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

~~Per consentire l'attivazione del Fondo, le aziende:~~

~~entro il 31 ottobre 2017 iscriveranno tutti i lavoratori al Fondo, secondo le modalità che saranno definite e comunicate dal Fondo stesso;~~

~~entro la stessa data, in deroga alle scadenze contributive di cui sopra, per ogni lavoratore iscritto al Fondo sarà anticipato a carico delle aziende un contributo pari a 2,00 euro. Pertanto, la prima quota contributiva relativa al mese di gennaio 2018 sarà ridotta a 10,00 euro.~~

ASSICURAZIONE LTC

~~Ad integrazione dell'art.80 del CCNL (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa),~~ **Con decorrenza dal 1° gennaio 2023**, tramite Sanimoda ~~sarà attivata~~ è attiva, a beneficio di tutti i lavoratori del settore, un'assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). ~~Saranno~~ Sono iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del comma ~~5~~ 4 dell'articolo 80 stesso, in forza alla suddetta data.

Tale assicurazione ~~sarà~~ è finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che ~~sarà~~ è 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.

ART. ... – <u>PREVIMODA - FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE</u>

Previmoda è il fondo bilaterale paritetico di previdenza complementare in favore di tutti gli addetti del settore Tessile Abbigliamento Moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore Moda, che opera in sinergia con il fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore Sanimoda.

. Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore è pari all'1,50% dal 1° gennaio 2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.R.N., il contributo a carico azienda è elevato come segue:

- **con decorrenza dal 1° gennaio 2019, all'1,70% dell'E.R.N.;**
- **con decorrenza dal 1° ottobre 2019, al 2,00% dell'E.R.N. ;**
- **con decorrenza dal 1° luglio 2026, al 2,30% dell'E.R.N.**

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

- **facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;**
- **iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;**
- **il primo versamento al fondo può avvenire con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.**

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, le parti concordano quanto segue:

- **in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 7, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.**
- **L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione, come previsto dall'art. 28.**

Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla

previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.

- Le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da Previmoda. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione continua di cui all'art. 65.

Ai lavoratori eletti nell'Assemblea di Previmoda spetta – per la durata del relativo mandato– il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea ordinaria o straordinaria del Fondo.

ASSICURAZIONE PREMORIENZA E INVALIDITA' PERMANENTE

Ai sensi dell'Accordo 31 marzo 2024, a beneficio dei lavoratori iscritti a Previmoda il Fondo gestisce un'assicurazione per premorienza e per invalidità permanente che è finanziata con un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% calcolato sull'ERN che viene versato unitamente ai contributi ordinari di cui al presente articolo.

Con decorrenza dal 1° aprile 2025 il suddetto contributo sarà elevato allo 0,24% dell'ERN.

CAPITOLI II, III E IV DEL CCNL 31 gennaio 2022

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025, i capitoli II "Disposizioni per gli operai", III "Disposizioni per le qualifiche speciali o intermedie" e IV "Disposizioni per gli impiegati" sono integralmente abrogati.

Le materie e gli istituti contrattuali già contenuti nei suddetti Capitoli II, III e IV saranno integralmente sostituiti dagli articoli che seguono, che saranno pertanto applicati a tutti i lavoratori a prescindere dalla loro qualifica giuridica.

Con questa operazione di integrazione delle attuali differenti discipline speciali in una unica disciplina generale dello svolgimento del rapporto di lavoro applicabile a tutti i lavoratori, le Parti hanno voluto superare progressivamente le differenze normative tra le categorie di lavoratori che collaborano nell'impresa, con l'obiettivo che a tutti vengano applicate le medesime regole, tutti godano degli stessi diritti e siano sottoposti agli stessi doveri.

Le differenze normative residue tra le discipline applicabili alle diverse categorie giuridiche, specificamente indicate nei singoli articoli che seguono, sono dovute alle distinzioni ancora presenti nelle leggi oppure a residuali istituti storicamente datati che le parti, in via programmatica, si impegnano a superare nei prossimi rinnovi contrattuali.

ART. .... – ASSUNZIONE DI LAUREATI E DIPLOMATI

Il lavoratore laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea 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.

Il lavoratore in possesso di diploma di laurea triennale o diplomato presso un ITS academy, 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 lavoratore diplomato presso un istituto professionale di stato o presso un istituto di istruzione tecnica, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al quarto 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 quarto livello.

In relazione ai precedenti commi 1, 2, e 3 è fatta salva l'applicazione della disciplina sull'apprendistato di cui all'art. ...

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

ART. ... - MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione normale sarà corrisposta **ai lavoratori** in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) **Ai lavoratori** che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. ... del presente contratto, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;

b) **ai lavoratori** che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione mensile / ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.), come previsto dalle tabelle riportate nell'allegato E).

ART. ... - INIZIO E FINE DEL LAVORO

All'orario di inizio del lavoro **il lavoratore** dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Il **lavoratore** che si presenti con un ritardo non superiore a mezzora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezzora qualora superi i 15 minuti.

Nessun **lavoratore** potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima dell'orario di cessazione.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

ART. ... - INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato **ai lavoratori** il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in azienda, sarà corrisposta la retribuzione con facoltà per l'azienda di adibire **i lavoratori** ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali i **lavoratori** ~~pur non essendo~~ non vengono trattenuti in azienda, ~~non vengono preavvisati in termine utile e cioè almeno nel corso della giornata precedente l'interruzione,~~ previo esame congiunto tra direzione aziendale e R.S.U., la direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale. Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto ~~l'80%~~ il **100%** della retribuzione;

~~3) per le ore perdute e per le quali i lavoratori siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione, ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra. Per la~~

~~determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto.~~

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, **il lavoratore** ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

~~***CHIARIMENTO A VERBALE*** *- Le parti, nel prevedere la corresponsione dell'80% della retribuzione per la prima giornata di sospensione di cui al punto 2) del 1° comma, confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della cassa integrazione guadagni come già precisato al 3° comma dell'articolo stesso.~~

ART. ... - LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50ª ora settimanale compresa, ovvero 72ª ora settimanale per i custodi e portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 36 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 33 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 38 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%.

CHIARIMENTO A VERBALE *- Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.*

ART. ... - ASSEGNAZIONE DELLE MACCHINE E DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

Le assegnazioni **delle macchine, degli impianti e degli strumenti di lavoro** dovranno essere effettuate tenendo presenti le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione **dei lavoratori** in relazione alla natura **delle attività svolte**, ~~al rendimento del lavoro~~, alle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Le modifiche non temporanee dell'assegnazione delle macchine e degli strumenti di lavoro e delle conseguenziali variazioni dell'assetto tecnico-organizzativo che comportino un aumento del carico di lavoro, saranno regolate dalla seguente procedura:

1) la direzione aziendale, preventivamente alla nuova assegnazione di macchinario, comunicherà **ai lavoratori** interessati (o a parte degli stessi) e alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa le disposizioni studiate per l'attuazione in via sperimentale della nuova assegnazione;

2) la direzione aziendale, contemporaneamente, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori la data di inizio dell'assegnazione in esperimento, la sua durata, il numero dei lavoratori interessati, nonchè un'indicazione sui criteri e sulle modalità della predisposta nuova assegnazione;

3) dopo l'inizio dell'esperimento, previa acquisizione dei necessari elementi di giudizio, l'esame delle

eventuali particolari situazioni di effettiva gravosità per i lavoratori non superate in sede aziendale, sarà demandato alle Organizzazioni territoriali sindacali alle quali verranno in tal caso forniti i relativi elementi di valutazione. Per dette particolari situazioni non può esservi, in via normale, l'acquisizione dei necessari elementi per la formulazione di un giudizio se non decorsi 20 giorni di esperimento;
4) al termine dell'esperimento, la direzione aziendale comunicherà per iscritto o per affissione ai lavoratori interessati e alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa, le indicazioni del lavoro da eseguire e le relative condizioni riguardanti la nuova assegnazione. Inoltre, tramite la propria Associazione territoriale, darà analoga comunicazione alle Organizzazioni territoriali sindacali dei lavoratori. Qualunque contestazione non abbia trovato risoluzione nell'ambito aziendale, sarà rimessa all'opportuno esame in sede sindacale territoriale qualora una delle parti ne faccia richiesta;
5) per l'esame delle controversie demandate in sede sindacale territoriale, come previsto al punto 4) del presente articolo, le Associazioni industriali e le Organizzazioni dei lavoratori competenti potranno farsi assistere da tecnici qualificati della materia e gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. ... del presente contratto.
6) nel caso di adozione di nuove forme di remunerazione a cottimo o a incentivo o di adeguamento di quelle esistenti in relazione alle diverse assegnazioni di macchinario, dovranno essere comunque applicate le norme previste all'art. ... sulla disciplina del cottimo.

CHIARIMENTO A VERBALE al punto 2) - *Detta comunicazione ha finalità puramente informativa essendo ammesso l'intervento delle Associazioni sindacali sull'esperimento in attuazione solo nei casi previsti ai punti 3) e 4) del presente articolo.*

ART. ... - PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata con l'osservanza delle disposizioni di legge sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria ai fini retributivi.

ART. ... - LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo in relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni ed ai sistemi in uso nei vari settori. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

Nel caso che le lavorazioni siano organizzate in linee a catena o a flusso continuo, con prestazioni vincolate all'osservanza di un ritmo predeterminato che richieda un rendimento superiore a quello

richiesto dal lavoro ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo, semprechè questo sistema sia praticabile. Qualora non sia possibile praticare tariffe di cottimo, l'azienda dovrà corrispondere agli operai, le cui prestazioni sono vincolate come sopra detto, una percentuale di maggiorazione del loro elemento retributivo nazionale del 4,13%.

Nulla è dovuto nel caso che la linea assolva un servizio ausiliario automatizzato o comunque non si verifichino le condizioni di cui al comma precedente.

b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore all'elemento retributivo nazionale stabilito per la sua categoria maggiorato del 4,13%. Tale condizione si presume adempiuta quando - essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 4,13%.

c) Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto b), la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

d) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:

1) le indicazioni del lavoro da eseguire;

2) il compenso unitario (tariffe di cottimo) corrispondente.

L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga, con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

e) Le tariffe di cottimo, nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici e alle eventuali complessità delle lavorazioni) sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni; l'esperimento sarà seguito dal periodo di assestamento della tariffa di cottimo o di incentivo di durata non superiore a due mesi.

f) L'azienda comunicherà alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa e, tramite la propria Associazione territoriale, ai Sindacati provinciali dei lavoratori all'atto di introduzione dei nuovi sistemi di cottimo o di incentivo, o nel caso di modifiche ai sistemi in vigore, solo i criteri generali applicati.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti minimo e massimo di maggiorazione dei tempi esecutivi e ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Nel caso di introduzione di lavorazioni a catena o a flusso continuo di cui al secondo comma del precedente punto a), le comunicazioni saranno fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono. Tali comunicazioni avranno finalità informative essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.

g) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare la causa del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzioni di retribuzione.

i) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti.

A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda.

j) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

k) L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

l) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale - sia per i cottimi e gli incentivi già in atto, sia per quelli di nuova introduzione - riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti Organizzazioni territoriali.

Gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 89 del presente contratto.

m) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto precedente, per le quali valgono le norme dell'articolo 6 del presente contratto.

n) Le decisioni assunte decorreranno dalla data di presentazione del reclamo.

ART. ... - <u>COMITATI TECNICI PARITETICI DI ACCERTAMENTO</u>

Nei casi previsti dall'art. 86, punto 5 e dall'art. 88 punto l) del presente contratto, potrà essere costituito, di volta in volta, secondo le specifiche competenze, su richiesta dell'una o dell'altra parte, un Comitato paritetico per l'accertamento dei dati tecnici necessari ai fini della risoluzione della vertenza, secondo i quesiti di carattere tecnico concordati dalle suddette Associazioni.

Il Comitato sarà composto da uno a tre membri, nominati dalle Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori tra i dipendenti dell'azienda più qualificati dal punto di vista tecnico, ed altrettanti nominati dalla direzione aziendale.

Le designazioni saranno notificate dall'una all'altra parte attraverso le rispettive Associazioni territoriali.

Il Comitato funzionerà collegialmente, nei limiti di quesiti ad esso sottoposti, e concluderà gli accertamenti entro 15 giorni dallo scambio delle notifiche delle designazioni, salvo accordo delle Associazioni suddette per una proroga non eccedente altri 10 giorni.

L'azienda predisporrà quanto necessario perchè il Comitato possa effettuare l'accertamento degli elementi tecnici ad esso demandati.

Quando il risultato dell'accertamento sia acquisito all'unanimità e rimuova i presupposti che avevano originato la controversia, questa si intenderà definita.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Avendo riguardo alle peculiari caratteristiche organizzative del settore Tessile Abbigliamento Moda e, in modo particolare, alla precedente disciplina contrattuale degli istituti dell'assegnazione del macchinario (art. ... del presente contratto) e del cottimo (art. ... del presente contratto), che non è condizionata ad alcun limite, le parti non hanno ritenuto possibile subordinare la costituzione dei Comitati tecnici paritetici di accertamento di cui al presente articolo alla presenza di un numero minimo di dipendenti occupati nelle aziende.*

ART. ... - <u>DEFINIZIONE DI JOLLY</u>

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

ART. ... - <u>GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE</u>

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1)	Capodanno	1 gennaio
2)	Epifania	6 gennaio
3)	Giorno dell'Angelo	–
4)	Anniversario Liberazione	25 aprile
5)	Festa del lavoro	1 maggio
6)	Fondazione della Repubblica	2 giugno
7)	Assunzione Maria Vergine	15 agosto
8)	Ognissanti	1 novembre
9)	Immacolata Concezione	8 dicembre
10)	Santo Natale	25 dicembre
11)	Santo Stefano	26 dicembre
12)	Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario	–

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

a) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione mensile;

b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 39 del presente contratto;

c) in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione mensile;

d) la festività coincidente con altre festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero **al lavoratore,** anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:
– infortunio, malattia, **maternità, congedo parentale**, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
– riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
– sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;
– sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto **ai lavoratori** il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.
In caso di intervento della cassa integrazione guadagni rimane a carico dell'azienda, limitatamente alle prime due settimane di sospensione, la differenza tra quanto corrisposto dall'Ente previdenziale ed il normale trattamento di festività.
Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4), 5) **e 6)** per le quali il trattamento integrativo sarà ugualmente corrisposto dall'azienda anche oltre le due settimane di sospensione.
I trattamenti integrativi di cui ai due commi precedenti sono commisurati al 100% della retribuzione normale netta.
Il trattamento stabilito alle lettere c) e d) sarà egualmente corrisposto **al lavoratore** che risulti assente dal lavoro per sospensione a qualunque causa dovuta - indipendente dalla volontà del lavoratore - da non oltre due settimane. Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4), 5) **e 6)** che verranno ugualmente corrisposte anche oltre le due settimane di sospensione.
2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 37 del presente contratto, qualora attivata.
Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. ... del presente contratto.
I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU.
3) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.
In caso di modificazione dei turni di riposo, il **lavoratore** dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.
4) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.*
Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. ... – <u>FERIE</u>

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

I lavoratori con qualifica di intermedi hanno diritto ad un ulteriore periodo di ferie aggiuntive come segue:
– 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
– 1 settimana per anzianità oltre 20 anni.

I lavoratori con qualifica di impiegati hanno diritto ad un ulteriore periodo di ferie aggiuntive come segue:
– 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 10 fino a 18 anni;
– 1 settimana per anzianità oltre 18 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico–produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 5 e 6 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti/uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo ... del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - , congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per maternità e congedo parentale, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 *- In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

ART. ... - <u>TREDICESIMA MENSILITA'</u>

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per maternità e congedo parentale in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

ART. ... - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E MATERNITA'

In caso di gravidanza **e maternità**, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e maternità non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (allegato A del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

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

ART. ... - INDENNITA' DI CASSA PER MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

Il lavoratore, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento dell'elemento retributivo nazionale.

Le somme eventualmente richieste **al lavoratore** a titolo di cauzione dovranno essere depositate, a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore **del lavoratore**.

ART. ... - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per il lavoratore che abbia superato il periodo di prova:

Anzianità di servizio	Mesi di preavviso secondo i livelli			
	8° - 7°	6° - 5°	4° - 3°	2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1,5 mesi	3 sett	2 sett
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese	3 sett
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	1,5 mesi	1 mese

Per i lavoratori inquadrati al 1° livello il preavviso è fissato in una settimana.

L'azienda che intende risolvere il rapporto di lavoro deve darne comunicazione scritta al lavoratore.

Le dimissioni del lavoratore devono essere formalizzate con modalità telematica nelle forme di legge e il periodo di preavviso decorre dalla data della ricevuta di invio attraverso la procedura telematica.

A termini dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso di cui sopra, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi al lavoratore licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della maturazione del TFR.

La presente nuova disciplina del preavviso contrattuale avrà decorrenza dal 1° gennaio 2025. Fino a tale data restano in vigore gli artt. 96, 104 e 114 del CCNL 31 gennaio 2022.

ART. ... - <u>NORME PARTICOLARI PER LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE</u>

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Al fine di favorire l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni direttive verrà agevolata la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Capitolo VI

A) ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

Le Parti hanno convenuto che, per il periodo di vigenza del presente contratto 1° aprile 2024–31 marzo 2027, la dinamica dell'E.R.N. viene regolata dalle Tabelle di seguito riportate:

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

livelli	parametri	1a tranche DICEMBRE 2024	2a tranche GENNAIO 2026	3a tranche GENNAIO 2027
8	127	120,65 €	72,39 €	60,96 €
7	120	114,00 €	68,40 €	57,60 €
6	112	106,40 €	63,84 €	53,76 €
5	105	99,75 €	59,85 €	50,40 €
4	100	95,00 €	57,00 €	48,00 €
3bis	98	93,10 €	55,86 €	47,04 €
3	96	91,20 €	54,72 €	46,08 €
2bis	93	88,35 €	53,01 €	44,64 €
2	91	86,45 €	51,87 €	43,68 €
1	***	90.32 €	90.32 €	90.32 €

*** NOTA: Dal prossimo rinnovo il parametro per il 1° livello sarà 79

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

Tabella E.R.N. fino al 31 marzo **2027**

livello	ERN fino a novembre 2024	ERN da dicembre 2024	ERN da gennaio 2026	ERN da gennaio 2027
8	2.264,68 €	**2.385,33 €**	**2.457,72 €**	**2.518,68 €**
7	2.136,10 €	**2.250,10 €**	**2.318,50 €**	**2.376,10 €**
6	2.005,13 €	**2.111,53 €**	**2.175,37 €**	**2.229,13 €**
5	1.878,36 €	**1.978,11 €**	**2.037,96 €**	**2.088,36 €**
4	1.786,95 €	**1.881,95 €**	**1.938,95 €**	**1.986,95 €**
3bis	1.745,98 €	**1.839,08 €**	**1.894,94 €**	**1.941,98 €**
3	1.707,25 €	**1.798,45 €**	**1.853,17 €**	**1.899,25 €**
2bis	1.657,81 €	**1.746,16 €**	**1.799,17 €**	**1.843,81 €**
2	1.621,70 €	**1.708,15 €**	**1.760,02 €**	**1.803,70 €**
1	1.289,04 €	**1.379,36 €**	**1.469,68 €**	**1.560,00 €**

Viaggiatori e piazzisti

livello	ERN fino a novembre 2024	ERN da dicembre 2024	ERN da gennaio 2026	ERN da gennaio 2027
1a cat.	1.932,91 €	**2.039,31 €**	**2.103,15 €**	**2.156,91 €**
2a cat.	1.823,07 €	**1.922,82 €**	**1.982.67 €**	**2.033,07 €**

C) STRUMENTI DI WELFARE

Allo scopo di contribuire al miglioramento complessivo del benessere dei lavoratori del settore, le parti concordano che le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR, strumenti di welfare del valore di:

- 200 euro entro il 31 dicembre 2024;
- 200 euro entro il 31 dicembre 2025;
- 200 euro entro il 31 dicembre 2026.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU/organizzazioni sindacali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzate a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare con finalità sociali (opere e servizi per finalità sociali, servizi e prestazioni di educazione e istruzione, servizi per l'assistenza familiare e/o non autosufficienti, beni e servizi in natura).

I valori di cui al comma 1 si intendono:

- definiti in misura uguale per tutti i lavoratori;
- riproporzionati ai mesi di lavoro nell'anno 1/1 – 31/12 (considerando come mese intero la frazione pari o superiori a 15 giorni);
- omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del TFR;
- utilizzabili dai lavoratori entro i 12 mesi successivi.

Hanno diritto a tali importi i lavoratori in forza alla data di messa a disposizione, non in prova, assunti

- a tempo indeterminato,
- a tempo determinato di durata di almeno sei mesi.

Per i lavoratori part time gli importi saranno riproporzionati in relazione al minor orario ordinario contrattuale.

Non hanno diritto a tali importi i lavoratori in aspettativa non retribuita.

Gli strumenti di welfare di cui al presente articolo fanno parte del trattamento economico complessivo che dovrà essere comunicato dalle aziende utilizzatrici di lavoro somministrato alle agenzie di somministrazione.

Gli strumenti di welfare di cui al presente Contratto nazionale, erogabili anche tramite apposite piattaforme digitali, si aggiungono a quelli eventualmente già presenti in azienda per effetto di accordi collettivi o regolamenti aziendali o concessi individualmente. Nel caso di accordi collettivi, le parti stipulanti potranno procedere all'armonizzazione degli strumenti di welfare aziendali con quelli previsti dal presente Contratto nazionale.

Ai lavoratori è sempre concessa la facoltà di destinare i suddetti valori, di volta in volta messi a loro disposizione, al fondo di previdenza complementare di natura contrattuale.

Il Protocollo n.12 del Contratto nazionale 31 gennaio 2022 è abrogato ed integralmente sostituito dal seguente Protocollo.

Protocollo n.12 - <u>COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE MODA (E.B.M.)</u>

Le Parti si impegnano a costituire un nuovo Ente bilaterale di settore, denominato Ente Bilaterale Moda (E.B.M.), che opererà a supporto ed in sinergia con gli Organismi bilaterali previsti dal Capitolo III del presente Contratto nazionale e con gli altri enti bilaterali Previmoda e Sanimoda.

A tal fine, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale di lavoro, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro paritetico, composto da 3 componenti designati da SMI e 3 componenti designati dalle Organizzazioni sindacali, che entro il 30 giugno 2025 definirà il progetto costitutivo del suddetto nuovo Ente, completo di Atto costitutivo e Statuto.

Il suddetto progetto sarà sottoposto alle Parti che lo adotteranno con specifico accordo.

L'oggetto sociale dell'Ente Bilaterale Moda prevederà le seguenti principali attività:

- il supporto alle iniziative dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art.22 del presente Contratto;
- il supporto alle iniziative dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art.24 del presente Contratto;
- la definizione, la promozione e la realizzazione delle iniziative per lo sviluppo delle sinergie tra gli enti bilaterali Previmoda e Sanimoda per la creazione di un sistema di welfare contrattuale nazionale ("Sistema Welfare Moda") coerente ed efficace a servizio delle aziende e dei lavoratori del settore;
- l'attivazione di nuovi servizi di natura socio-assistenziali, concordati tra le Parti
- le iniziative specificamente affidate all'Ente Bilaterale stesso dal presente Contratto Nazionale;
- le ulteriori attività e servizi concordati tra le Parti istitutive.

Per finanziare la costituzione e la prima attivazione dell'Ente Bilaterale Moda, l'Accordo istitutivo definirà un contributo una tantum a carico delle aziende pari 6,00 euro per addetto in forza a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2025.

Inoltre, per finanziare le attività statutarie, a decorrere dall'anno 2026 viene istituito un contributo annuale per addetto a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno pari a 6,00 euro, di cui 5,00 euro a carico dell'azienda e 1,00 euro a carico del lavoratore

L'accordo istitutivo e il regolamento dell'Ente definiranno le modalità e i tempi di versamento dei suddetti contributi.

Prot. n. .... - <u>FERIE SOLIDALI – LINEE GUIDA</u>

Nell'ottica di promuovere iniziative che favoriscono la solidarietà collettiva e fatte salve eventuali regolamentazioni già adottate a livello aziendale, le parti definiscono le seguenti Linee Guida della "Banca delle ore solidale", prevista dall'art.24 del D.Lgs. n.151/2015, che potranno essere adottate con accordo o regolamento aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere adottata per l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti e nei casi in cui i lavoratori o i loro familiari versano in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate. Presupposto per la fruizione è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti contrattuali utilizzabili maturati negli anni precedenti a quello della richiesta, salvo diversa regolamentazione aziendale.

In tali casi, è ammessa la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL, permessi per ex festività, ore accantonate nel conto ore individuale, ferie eccedenti le quattro settimane annuali. Sono cedibili solo le quote maturate per le quali non è stata versata la contribuzione INPS e sono cedute al loro valore nominale (la contribuzione e la tassazione sarà quindi applicata sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario).

Il lavoratore beneficiario dovrà esprimere il proprio consenso esplicito, anche ai fini della normativa sulla privacy.

Le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti.

Gli accordi o regolamenti aziendali potranno anche definire:

- **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;**
- **fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.**

Protocollo n. 10 - PARTECIPAZIONE

Le parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le parti.

La condivisione dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

La partecipazione dei lavoratori all'impresa è una necessità per rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

Per promuovere la partecipazione, le parti si impegnano a:
1. arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. Definire apposite linee guida sulla partecipazione.
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.
5. Promuovere modalità condivise per lo svolgimento di assemblee congiunte.
6. Valutare l'opportunità di costituire comitati strategici.

In applicazione del punto 2) suddetto, le Parti hanno definito le seguenti linee guida.

LINEE GUIDA SULLA PARTECIPAZIONE

Le Parti, nel condividere lo sviluppo della cultura della partecipazione nelle aziende del settore, intendono fornire indicazioni per la promozione di percorsi che possano coinvolgere anche le rispettive organizzazioni territoriali, le aziende, i lavoratori e le RSU, offrendo spunti per la sperimentazione di progetti condivisi.

Le linee guida sulla partecipazione rappresentano un contributo per caratterizzare e orientare le dinamiche partecipative e per individuare gli elementi chiave di un percorso di partecipazione valorizzando i riferimenti culturali, le aspettative e gli obiettivi generali in grado di delineare concretamente percorsi e pratiche attuative.

Che cosa è la partecipazione

La partecipazione nell'impresa riguarda quell'insieme di attività culturali, organizzative, di formazione e professionali che si declinano in molteplici forme quali:

- **la partecipazione indiretta, che definisce le modalità della consultazione fra le parti sociali, le procedure di concertazione, di orientamento e di contrattazione collettiva.**
- **La partecipazione diretta, che definisce le modalità di consultazione del dipendente sull'organizzazione dell'impresa e sui sistemi di produzione.**
- **La partecipazione economica, il cui fondamento è la retribuzione e il sistema premiante e si realizza attraverso la definizione e il perseguimento di obiettivi condivisi.**

La partecipazione indiretta - le rappresentanze

Al fine di preparare un terreno favorevole allo sviluppo della partecipazione diretta dei lavoratori nelle aziende, con le forme della partecipazione indiretta si attivano pratiche e strumenti dedicati allo sviluppo delle conoscenze sulla gestione partecipata dei processi organizzativi e strategici:

- **la definizione di procedure formali, relative all'informazione sulle decisioni strategiche dell'impresa e sui processi di sviluppo, alla consultazione sulle scelte, al controllo delle procedure e delle garanzie ambientali e sociali;**
- **l'eventuale costituzione di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di orientamento, indirizzo e controllo nelle materie dell'organizzazione del lavoro, della pari opportunità, della formazione professionale, della salute e della sicurezza;**
- **la costituzione di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di regolazione e risoluzione delle controversie collettive;**
- **la definizione di sistemi collettivi, concordati e misurabili, di remunerazione per obiettivi.**

La partecipazione diretta - i lavoratori

La partecipazione dei lavoratori trova possibilità di espressione nei campi dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione delle competenze, dello sviluppo relazionale tra le persone e il gruppo di lavoro (partecipazione organizzativa).

La partecipazione organizzativa nell'azienda, sviluppata concretamente nell'ambito di un coerente sistema collaborativo, valorizza e rafforza il benessere del lavoratore nell'impresa e contribuisce allo stesso tempo come fattore essenziale al consolidamento della competitività aziendale ed al miglioramento ulteriore delle condizioni generali del lavoro.

Di seguito alcune indicazioni per la definizione di un percorso virtuoso verso una migliore partecipazione organizzativa dei lavoratori nell'impresa.

- **Sensibilizzazione e condivisione del progetto partecipativo: occorre condividere il progetto di cambiamento che si intende promuovere, fornendo a tutti i lavoratori le**

informazioni necessarie per comprenderne la portata, la valenza e le finalità. Questo primo passo si realizza nella dimensione delle relazioni industriali.

- Preparazione alla partecipazione: una attività formativa finalizzata allo sviluppo di un sistema di valori condivisi. Si dovranno prendere in considerazione i caratteri che la partecipazione assumerà, i rischi e i fattori di successo, le responsabilità e gli atteggiamenti necessari per la condivisione delle iniziative di partecipazione.
- Costruzione operativa del progetto: nell'ambito di un apposito gruppo di lavoro, dotato delle necessarie competenze ed attitudini, si attiva un percorso di analisi organizzativa che porrà le basi per lo sviluppo del progetto operativo.
- L'attuazione: è la fase nella quale è necessario distribuire e dosare le risorse in campo per la riuscita del progetto, per la corretta integrazione delle competenze, dei comportamenti, dei compiti.
- La valutazione dell'esperienza organizzativa: è la verifica – periodica e finale – dei risultati raggiunti tramite le attività di partecipazione realizzate e dell'utilità e del buon funzionamento del nuovo processo organizzativo. In questa fase vi è la possibilità di costruire modalità di accertamento condiviso dei processi, la condivisione dei meccanismi di correzione e autocorrezione.
- L'attivazione di pratiche contrattuali. La progettualità e i cambiamenti attivati possono determinare mutamenti essenziali nella realtà aziendale, come un aumento della produttività, un aumento della redditività, il miglioramento dell'organizzazione con la conseguente valorizzazione del tempo. Tali variazioni possono definirsi in regole, possono fare parte della contrattazione attuale e/o futura.

I vantaggi attesi della partecipazione organizzativa:

- il miglioramento della percezione della propria posizione nell'ambito dell'organizzazione generale;
- la definizione delle aree di collaborazione, l'integrazione delle competenze;
- l'incentivo all'autodiagnosi e alla diagnosi organizzativa, con lo sviluppo di pratiche autocorrettive;
- il potenziamento delle capacità di osservazione dei processi a fini della valutazione;
- la definizione condivisa degli obiettivi e dei compiti del gruppo;
- la sperimentazione di nuovi percorsi e opportunità di partecipazione;
- la contrattazione basata su obiettivi e indicatori di performance trasparenti, concreti e condivisi.

La partecipazione economica

Le modalità attuative della partecipazione economica sono rinviate alle linee guida sulla contrattazione aziendale.