

Frank

e

È stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del CCNL 4 febbraio 2014.

Q. Where's the
rest of the
E. minor here

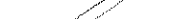
Waco Tex

Charcoal

~~Sn: 11~~

Samuel A. Ross

Gregor



9

CAPITOLO I
CLAUSOLE RIGUARDANTI IL
CONTRATTO COLLETTIVO

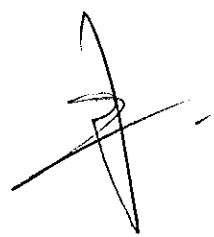
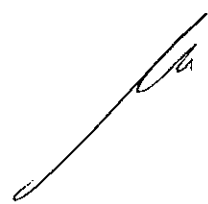
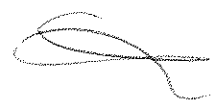
Art. 1 - Campo di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (ccnl) si applica ai dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio ed altre materie prime per la produzione di:

pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucci etc.) - *valigie e bauli* - *cinture e cinturini in genere* - *cartelle e sottobracci* - *articoli diversi* (toiletta, scrittoio, gioco, fumo, bar etc.) - sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo - sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi - guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - cinghie di trasmissione, **addetti alla produzione di ombrelli-ombrelloni.**

Per dipendenti si intendono gli operai, gli apprendisti, gli intermedi (c.d. categorie speciali), gli impiegati e i quadri



Art. 6 - Decorrenza e durata

Il presente contratto triennale stipulato il 23 dicembre 2016 decorre dal 1° aprile 2016 e scade al 31 marzo 2019 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 1 gennaio 2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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

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

.....3 - Finalità e contenuti

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Il premio tenderà ad ottenere i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previste dalla normativa di legge.

Le somme premiali derivanti dal raggiungimento degli obiettivi potranno essere corrisposte, se previsto dal relativo accordo di secondo livello, anche parzialmente, tramite misure di welfare ai sensi della vigente normativa.

Art. 9 bis- GRUPPI DI LAVORO

Le Parti, intendendo valorizzare il lavoro comunemente svolto durante le sessioni di rinnovo del presente CCNL intendono istituire i sotto descritti Gruppi di Lavoro Paritetici - di seguito per brevità GDL - in funzione della prossima stagione di rinnovo.

I GDL saranno costituiti da una parte Datoriale e una parte Sindacale con possibilità, a seconda delle fattispecie da trattare di fare partecipare alle sessioni esperti.

I GDL saranno costituiti ed attivati declinando in autonomia la propria agenda di lavoro a partire dal prossimo mese di marzo 2017:

I Macro contenuti saranno:

- a) *GDL Politiche Industriali/ Reshoring /Produttività di Filiera/Flessibilità/Organizzazione del lavoro.*
Il GDL proseguirà ed implementerà il lavoro svolto durante il presente anno per valorizzare la sostenibilità sociale, aziendale, territoriale e di filiera con lo scopo di condividere le informazioni in maniera preventiva, di ricercare soluzioni condivise dei problemi di fronte alla trasformazione del settore, di migliorare la competitività, di valorizzare le Risorse Umane, quale fattore strategico dello sviluppo del settore e di qualificare la filiera produttiva; altresì qualificare gli strumenti utili a gestire esigenze di particolare flessibilità, organizzazione del lavoro e produttività nel contesto tipico della filiera con particolare attenzione alle Aziende Committenti lavoro terzi dotando le stesse degli strumenti migliori per gestirlo ed implementarlo volendo adottare l'adeguata e più profittevole organizzazione del lavoro anche in termini di produttività; per gestire in via proficua ed adeguata le mutevoli dinamiche di mercato; per valutare e premiare l'attività di Reshoring e, con particolare attenzione alle Aziende Committenti lavoro terzi dotando le stesse degli strumenti migliori per gestirlo ed implementarlo volendo adottare l'adeguata e più profittevole organizzazione del lavoro; valutare quindi in tale ottica il sistema di informazioni più proficuo in merito alle "Aziende Committenti lavoro terzi". Oggetto dei lavori del presente GDL sarà anche una definizione congiunta di buone prassi, di eticità e Responsabilità Sociale del sistema.
- b) *GDL Ambiente e Sicurezza*
Il GDL si occuperà di unificare nel prossimo testo contrattuale la materia di Ambiente e Sicurezza, con particolare attenzione alla piena sincronia tra la norma attuale e le disposizioni contrattuali
- c) *GDL Inquadramento e formazione*
Il GDL si occuperà di analizzare l'attuale sistema di inquadramento al fine di metterlo in linea con le modificate e presenti realtà produttive e/o commerciali al fine di modernizzarlo ed attualizzarlo. A tal fine ci si riferisce anche alla sperimentazione di cui all'art. 103 la cui Commissione Nazionale Tecnica per l'inquadramento e le Sue attribuzioni sono assorbite e sostituite dal presente GDL che ne recepisce gli incarichi e gli impegni anche economici.
Il GDL altresì vorrà impegnarsi a ricercare e favorire le iniziative di formazione finanziate o a carico degli Enti Pubblici dei vari territori con particolare attenzione alle tematiche necessarie per il settore.

/

9

CAPITOLO II
SISTEMA DI INFORMAZIONE

Art. 11 – Struttura del sistema informativo ai vari livelli
Osservatorio nazionale di categoria

...

Informazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a - conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico – sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b - informazioni correlate alla contrattazione aziendale (art 10 del presente contratto: "Procedure di consultazione e verifica");
- c - informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

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

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

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di 50-40 (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 (genere, qualifica professionale);
- b. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso a finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c. le modifiche all'organizzazione del lavoro e/o 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. le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- f. il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali tematiche, 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 da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero.
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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

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 anche pluriennali realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, e internalizzazione, 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 deposito, per legge, del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

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

In caso di programmi di riorganizzazione, ristrutturazione e di nuova organizzazione del lavoro le imprese ne dovranno dare preventiva informazione alla propria RSU/OOSS.

Imprese a dimensione europea CAE

In relazione alla direttiva U.E. 94/45 le Parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo Interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

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

Il presente CCNL recepisce e demanda alla normativa di legge in vigore tale materia - Allegato n...

Art. 12 - Mobilità interna della manodopera

Le Direzioni delle unità produttive con più di 80 65 (sessantacinque ottanta) dipendenti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro tre giorni dall'avvenuta informazione.

Fatto salvo quanto sopra, gli spostamenti di reparto o di posto di lavoro, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nonché al migliore utilizzo dell'organico, saranno effettuati dalle Aziende nel rispetto delle disposizioni legislative contrattuali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, in relazione a possibili comportamenti anomali che violino lo spirito della norma, potranno esaminare il problema a livello territoriale.



The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials, including:

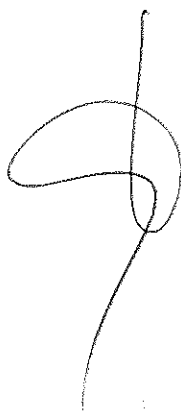
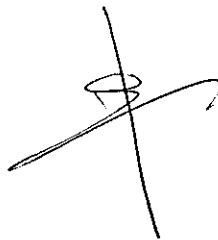
- A large, stylized signature on the left.
- A signature in the center-left.
- A signature in the center.
- A signature in the center-right.
- A signature in the bottom center.
- A signature in the bottom right.
- Initials "BP" and "ES" in the bottom right corner.

Art. ... - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti firmatarie del presente ccnl intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1 settembre 2018.

A tal fine concordano:

1. di finanziare a fare data dal settembre 2018 tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese di € 8,00, per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13mo mese – per il rapporto a tempo determinato.
2. di avviare entro il 1 gennaio 2018 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.
3. Il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le RSU/OOSS.



Art. 53 bis – CONGEDI E PERMESSI

1. Permessi per ricovero ospedaliero del figlio

Il Dipendente in caso di ricovero ospedaliero di figli di età inferiore a 8 anni compiuti, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, potrà assentarsi dal lavoro per assistere il ricoverato utilizzando i ROL e ore di Banca Ore a sua disposizione.

Le parti concordano altresì il riconoscimento di 2 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di cui al comma precedente, sempre previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e banca ore maturate al termine della spettanza annuale complessiva.

2. Congedi parentali

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie) nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei congedi parentali per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa.

3. Lavoratori diversamente abili

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa

4. Adozioni internazionali

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai dipendenti che ne facciano richiesta, sarà data possibilità salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico organizzativo produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni, di usufruire della aspettativa non retribuita per l'incontro all'estero con il minore e l'adempimento delle procedure necessarie all'ingresso in famiglia in due scaglioni di 15 giorni ciascuno.

5. Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to be 'gpe', a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'CG', a signature that looks like 'Q', a signature that looks like 'DP', a signature that looks like 'AF', a signature that looks like 'ES', and a signature that looks like 'V'.

Art. 55 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo con decorrenza della retribuzione di fatto.

Il periodo di congedo matrimoniale non sarà computato nei periodi di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Operai - intermedi

Per gli operai e gli intermedi la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni consecutivi. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha il diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto del congedo matrimoniale subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Impiegati

Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale è di 14 giorni lavorativi (sono considerate lavorative le giornate da lunedì al sabato, con esclusione delle sole festività).

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le cd. "coppie di genere" che contraggano matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione, a cura del Dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel paese in cui viene contratto.

Art. 82 - Trattamento di Fine Rapporto – TFR (operai)

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29.5.1982 n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale (ccnl 25.7.1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989 si applicano le disposizioni della Legge 29 maggio 1982 n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

dal 1° al 5° anno = 12/30

dal 6° al 15° anno = 18/30

oltre il 15° anno = 30/30

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dall'1.1.1945.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod.civ. l'anticipazione della quota di TFR per 2 volte in costanza di rapporto.

Art. 90 - Trattamento di Fine Rapporto – TFR (intermedi)

All'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29.5.1982 n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione (ccnl 25.7.1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della Legge 29 maggio 1982 n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi:

dal 1° al 15° anno = 20/30;

oltre il 15° anno = 30/30.

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dall'1.1.1945.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod.civ. l'anticipazione della quota di TFR per 2 volte in costanza di rapporto.

Art. 99 - Trattamento di Fine Rapporto – TFR (impiegati)

All'impiegato licenziato o dimissionario sarà corrisposto il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29.5.1982 n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alla precedente regolamentazione contrattuale

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod.civ. l'anticipazione della quota di TFR per 2 volte in costanza di rapporto.

Art 31 – Contratto a termine

1 - Premessa

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 delle pelletterie, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

2 - Assunzioni: Causale di ricorso e "Acausalità"

L'assunzione del lavoratore con contratto a termine deve avvenire a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ai sensi dell'art. 1 – comma 1bis – lettera "a", del D. Leg.vo 6-9-2001 n 368 è ammesso il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" nei termini di cui al comma precedente nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, comprensivi dell'eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione.

Altresì le Parti convengono di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo n 4 del presente articolo che si intendono integralmente richiamate per le quali è possibile il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, come previsto dalla Legge 28 giugno 2012 n 92, ed ulteriori modifiche ed integrazioni.

3 - Forma scritta

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4 – Vincoli percentuali

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

1– lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità

rispetto alla normale attività produttiva;

2– particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;

3– sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;

4– attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

Il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

– 10% per aziende fino a 70 dipendenti;

– 5% per aziende con oltre 70 dipendenti (è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti a termine);

– Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

– Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

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

– 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.

5 – Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione a quanto previsto dall'art. 5 del D. Leg.vo n 368/2001, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n 92 (modificata dal D.L. n 76/2013 – Titolo II – art 7 – comma 1° - lettera "c") le Parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del D. Leg.vo n 368/2001.

Conseguentemente i previsti termini di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore ai 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

A – nell'ambito di uno dei processi organizzativi come individuati dall'art. 5 – comma 3° - del D.Leg.vo n 368/2001

B - avvio di una nuova attività che deve essere 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, con una durata non superiore ai 12 mesi.

C - Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione di servizio; le Parti nazionali stipulanti il presente ccnl dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche dei singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

D - Sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative

E – Assunzione di lavoratori posti in CIG presso altra azienda.

F – Assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASPI.

G – Siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età.

H – In ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU dalle OOSS territoriali.

6 – Durata del contratto a termine

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

In relazione alla peculiarità del settore pelletterie ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D. Leg.vo n 368/2001, come modificato dalla Legge n 247/2007, oltre alle attività stagionali previste dal DPR n 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale dei 36 mesi di cui al comma 4bis dell'art. 5 del D. Leg.vo n 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4ter dello stesso articolo, sono le seguenti:

- a – attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b – allestimenti di stand fieristici, show- room, campagna vendite, esposizioni ed attività similari;
- c – attività connesse a corner ed esposizioni;
- d – attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le RSU o in assenza delle RSU, con le OOSS territoriali.

7 - Informativa

L'azienda informerà annualmente le RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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,

8 – Normativa generale

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

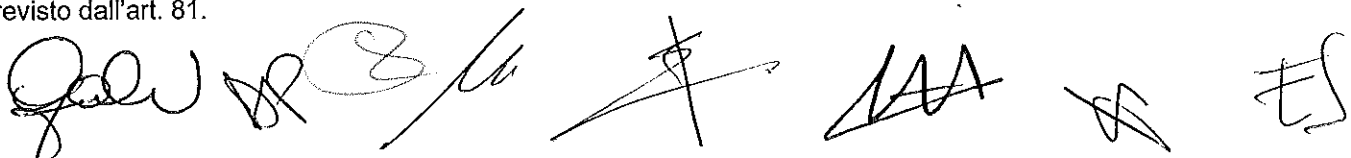
Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda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

E' rimesso agli accordi di 2° livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del "Premio di risultato".

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli Artt. 81, 89 e 98 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 per gli intermedi e gli impiegati. Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa come previsto dall'art. 81.



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

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

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

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 25% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0.50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 25% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo si incontreranno per verificare la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

Art 31 Bis - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex lavoro "interinale")

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

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

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

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate, fermo restando la comunicazione di cui al punto 1 del presente ccnl:

a Sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative

b siano interessati lavoratori:

posti in CIG presso altra azienda;

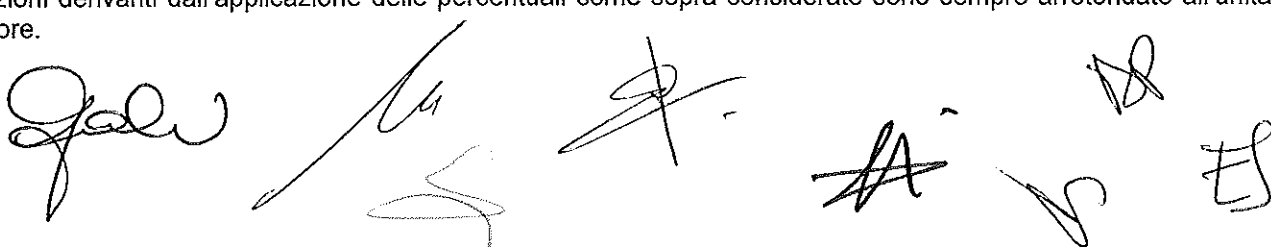
iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASPI; di NASPI

disoccupati oltre 50 anni di età;

c in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU, dalle OOSS territoriali.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 7 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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



La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture Territoriali delle OOSS firmatarie il presente CCNL più rappresentative a livello nazionale per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei 3 anni solari precedenti (ex art. 20 – comma 5° quater – D. Leg.vo 10 settembre 2003 n 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.

~~Le parti convengono altresì di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causa che giustifica l'apposizione di un termine, giusto quanto previsto dall'art. 1 – comma 1° bis – secondo periodo del D. Leg.vo 368/2001, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n 92.~~

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

~~Le Parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24 – comma 4° – lettera "B" del D. Leg.vo n 276/2003.~~

Sulla base di quanto sopra 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 e, in mancanza, alle Associazioni territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

1 – il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula dei contratti di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi.

2 – Ogni 12 mesi, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati;

Allo scopo le Parti hanno definito i "format" da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato n 1 e Allegato n 2).

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Allegato 1

Luogo e data

Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 24 – comma 4° - del D. Leg.vo n 276/2003

La scrivente _____, con sede in _____
ai sensi dell'art. 24 – comma 4° del D. Leg.vo n 276/2003, comunica di avere stipulato in data _____
n. _____ contratto/i di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per n. _____
lavoratori.

Il motivo del ricorso alla somministrazione è il seguente _____
(indicare "motivo tecnico" o "motivo produttivo" o "motivo organizzativo" o "motivo sostitutivo").

Distinti saluti.

Timbro e firma

Allegato 2

Spett.le

RSU o RSA o Associazioni Territoriali di categoria

Oggetto: Comunicazione annuale

ai sensi dell'art. 24 – comma 4° - lettera "b" del D. Leg.vo n 276/2003

Con la presente la scrivente _____, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 24 – comma 4° - lettera "b" del D. leg.vo n 276/2003, comunica che nell'anno _____:

a - sono stati sottoscritti n _____ contratti di somministrazione;

b - per i seguenti motivi _____;

c - con le seguenti durate _____;

d - per un numero complessivo di lavoratori pari a _____;

e - aventi le seguenti qualifiche _____.

Luogo, data.

Cordiali saluti.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

PARTE ECONOMICA

Art. 101 – Minimi contrattuali di paga o stipendio

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui all'allegata Tabella "A" per la pelletteria A1 per gli addetti a ombrelli e ombrelloni
Conseguentemente alle singole decorrenze entrano in vigore i nuovi Elementi Retributivi Nazionali Conglobati (ERNC) di cui all'allegata Tabella "B".

La scala parametrica è a parametro 100 sul 3^a liv.

PELLETTERIA

Liv.	parametri	Aumenti dal 1.1.2017*	Aumenti da 1.11.2017	Aumenti da 1.6.2018	Aumento contrattuale
6	126,72	36,75	25,34	30,41	92,51
5	115,68	33,55	23,14	27,76	84,45
4 S	108,21	31,38	21,64	25,97	78,99
4	105,47	30,59	21,09	25,31	76,99
3	100,00	29,00	20,00	24,00	73,00
2	94,52	27,41	18,90	22,68	69,00
1	56,84	16,48	11,37	13,64	41,49
Parametro di riferimento convenzionale	100,00	29,00	20,00	24,00	73,00

OMBRELLI

Liv.	parametri	Aumenti dal 1.1.2017*	Aumenti da 1.11.2017	Aumenti da 1.6.2018	Aumento contrattuale
6	126,72	35,48	24,08	29,15	88,70
5	115,68	32,39	21,98	26,61	80,98
4	105,47	29,53	20,04	24,26	73,83
3	100,00	28,00	19,00	23,00	70,00
2	94,52	26,47	17,96	21,74	66,16
1	56,84	15,92	10,80	13,07	39,79
Parametro di riferimento convenzionale	100,00	28,00	19,00	23,00	70,00

*Gli incrementi dei mesi di gennaio e febbraio 2017 saranno retribuiti con la busta paga del mese di marzo 2017

TABELLA DEI MINIMI PELLETERIA

Liv.	minimi precedenti	minimi dal 1°.1.2017	minimi dal 1°.11.2017	minimi dal 1.6.2018
6	1992,78	2.029,53	2.054,87	2.085,29
5	1802,32	1.835,87	1.859,00	1.886,77
4 S	1689,15	1.720,53	1.742,17	1.768,14
4	1651,17	1.681,76	1.702,85	1.728,16
3	1580,70	1.609,70	1.629,70	1.653,70
2	1501,15	1528,56	1.547,46	1.570,15
1	1191,73	1.208,21	1.219,58	1.233,22

TABELLA MINIMI OMBRELLI OMBRELLONI

Liv.	minimi precedenti	minimi dal 1°.1.2017	minimi dal 1°.11.2017	minimi dal 1.6.2018
6	1408,80	1.444,28	1.468,36	1.497,50
5	1210,16	1.242,55	1.264,53	1.291,14
4	1090,73	1.120,26	1.140,30	1.164,56
3	1013,70	1.041,70	1.060,70	1.083,70
2	937,89	964,36	982,31	1.004,05
1	647,27	663,19	673,98	687,06

Fi Euno fare

SG

gal

HA