

presentare alle competenti autorità.

Art. 32 - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

6. Così come già previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL del 07.10.2013, le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e integrazioni, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Nota a Verbale

In relazione all'avvio delle prestazioni erogate da ENFEA le Parti si attiveranno per la destinazione di apposite prestazioni a sostegno del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi o ristrutturazioni che abbiano dato luogo a trattamenti di integrazione salariale secondo la vigente normativa.

Art. 33bis/ Protocollo 5 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Verbale di accordo del 12 ottobre 2014 per la contribuzione da versare al Fondo Nazionale di Previdenza complementare

Le Parti si danno reciprocamente atto che per le aziende che applicano il presente CCNL il Fondapi è il Fondo contrattuale di riferimento per la previdenza complementare.

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore è incrementato rispettivamente dello 0,10% a far data dal 01/01/2018.

Nota a Verbale

Entro la data del 30/11/2016 le parti procederanno a definire le procedure necessarie per la confluenza in Fondapi per le aziende provenienti da altro CCNL.

Art. 44 - Regime di orario a tempo parziale

Normativa a decorrere dal 01/12/2016

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.

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.

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 dei problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

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 del 10% 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 delle parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. 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.

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale prendendo in considerazione eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

In relazione a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dal 01/12/2016.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art 47 (definizione elementi della retribuzione) del presente contratto;
- 2) le mansioni
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- 4) eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale, la cui collocazione temporale sia di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 35 -PARTE GENERALE del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero, per i cicli di 6 ore su 6 giorni, 26 giornate lavorative per ogni mese e 6 giornate lavorative per ogni settimana.

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

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche, il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U. e/o dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, indicato dal lavoratore medesimo, e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche organizzative e produttive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento-moda delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro in aumento fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 38 - PARTE GENERALE del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro in aumento è ammessa con il consenso del lavoratore entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

incrementi di attività produttiva, di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;

- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Le eventuali ore di lavoro prestate in aumento 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 caso di part time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario settimanale, mensile o annuale pattuito.

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

Il limite di massimo della variazione collocazione temporale e della variazione in aumento della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

regolate dai commi 7 e 8 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le clausole ivi contemplate.

CHIARIMENTO A VERBALE

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al comma 4° si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

NOTA A VERBALE

Nel caso di variazione della collocazione temporale o variazione in aumento della prestazione lavorativa, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione e corsi regolari di studio di cui agli artt. 67 e 68 PARTE GENERALE del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 55 - Cambiamento, cumulo e pluralità di mansioni

1. Cambiamento di mansioni

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione di fatto, alla differenza tra la retribuzione di competenza della propria categoria (elemento retributivo nazionale più eventuali elementi collettivi aziendali) e quella prevista per le mansioni superiori per il tempo in cui viene adibito.

Qualora la permanenza delle mansioni superiori superi il limite di *sei mesi* continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, il lavoratore acquisirà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine della conservazione del posto del lavoratore assente previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto ha diritto a conservare il 50% della differenza fra retribuzione (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali).

Al lavoratore che venga adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico e/o di modifica degli assetti organizzativi, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, né modificare la qualifica e la retribuzione di competenza.

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

Fatta eccezione per le ipotesi di carattere tecnico previste ai due commi precedenti, nei casi in cui la permanenza nella mansione assegnata sia impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, lo

spostamento a mansioni di livello inferiore è consentito a tempo indeterminato, al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

2. Cumulo di mansioni

Ai lavoratori ai quali vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché, quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

3. Indennità per pluralità di mansioni

Ai lavoratori appartenenti al 2° e 3° livello che siano adibiti, in modo continuativo e non per sostituzioni occasionali ad almeno 4 mansioni, previste dallo stesso livello, su impianti e/o macchine a contenuto tecnologico diverso, viene riconosciuta una "indennità per pluralità di mansioni" pari ad € 6,1974 (£ 12.000) lorde/mese per il 2° livello e ad € 7,7468 (£ 15.000) lorde/mese per il 3° livello.

Questa indennità verrà riconosciuta al raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi aziendali previsti per ciascuna delle mansioni assegnate, in relazione all'organizzazione produttiva.

Detta indennità verrà assorbita, fino a concorrenza, in caso di passaggio di livello nonché, da quanto già eventualmente in atto in azienda ad analogo titolo.

Art. 64 - Malattia e infortunio non sul lavoro

NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI

a) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la prima ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

Art..... -(nuovo articolo)

A livello aziendale previo accordo tra le RSU, e/o in mancanza con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL potranno essere previsti accordi finalizzati alla fruizione delle ex festività non godute nell'anno di maturazione che potranno essere godute in periodi successivi concordati tra le parti anche in deroga a quanto previsto dalla normativa contrattuale in materia di banca ore.

Art. 8 - DECORRENZA E DURATA

Con riferimento ai settori previsti dal campo di applicazione, il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 01/04/2016 e scadrà il 31/03/2019.

TABELLE DEGLI AUMENTI RETRIBUTIVI NAZIONALI

A decorrere dalle date sotto indicate l'ammontare dell'elemento retributivo nazionale viene definito come segue.

Settore tessile abbigliamento moda

Livelli	Minimi al 01/04/2015	Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
8	2.091,53	32,71	2.124,24	32,71	2.156,96	32,71	2.189,67	98,14	229,00
7	1.976,20	30,57	2.006,77	30,57	2.037,34	30,57	2.067,91	91,71	214,00
6	1.852,43	29,00	1.881,43	29,00	1.910,43	29,00	1.939,42	86,99	203,00
5	1.735,46	27,29	1.762,75	27,28	1.790,03	27,28	1.817,31	81,85	191,00
4	1.643,15	25,71	1.668,86	25,71	1.694,58	25,71	1.720,29	77,14	180,00
3 bis	1.606,29	25,00	1.631,29	25,00	1.656,29	25,00	1.681,29	75,00	175,00
3	1.569,47	24,29	1.593,76	24,28	1.618,04	24,28	1.642,32	72,85	170,00
2bis	1.524,68	23,29	1.547,97	23,28	1.571,25	23,28	1.594,53	69,85	163,00
2	1.487,09	22,14	1.509,23	22,14	1.531,37	22,14	1.553,51	66,42	155,00
1	1.191,41	14,29	1.205,70	14,28	1.219,98	14,28	1.234,26	42,85	100,00

MM

CR

CR

CR

Settore Calzature

Livelli	Minimi al 01/04/2015		Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019		Parametri	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
8	2.101,57	2.134,28	32,71	2.167,00	32,71	2.199,71	32,71	2.199,71	98,14	229,00
7	1.952,58	1.983,15	30,57	2.013,72	30,57	2.044,29	30,57	2.044,29	91,71	214,00
6	1.802,85	1.831,85	29,00	1.860,85	29,00	1.889,84	29,00	1.889,84	86,99	203,00
5	1.713,30	1.740,59	27,29	1.767,87	27,28	1.795,15	27,28	1.795,15	81,85	191,00
4	1.643,40	1.669,11	25,71	1.694,83	25,71	1.720,54	25,71	1.720,54	77,14	180,00
3 bis	1.606,29	1.631,29	25,00	1.656,29	25,00	1.681,29	25,00	1.681,29	75,00	175,00
3	1.569,69	1.593,98	24,29	1.618,26	24,28	1.642,54	24,28	1.642,54	72,85	170,00
2bis	1.524,74	1.548,03	23,29	1.571,31	23,28	1.594,59	23,28	1.594,59	69,85	163,00
2	1.487,27	1.509,41	22,14	1.531,55	22,14	1.553,69	22,14	1.553,69	66,42	155,00
1	1.190,96	1.205,25	14,29	1.219,53	14,28	1.233,81	14,28	1.233,81	42,85	100,00

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

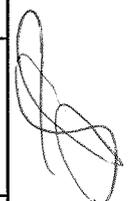
Handwritten signature

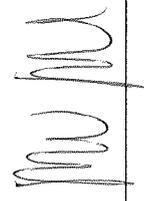
Settore Pelli e Cuoio

Livelli	Minimi al 01/04/2015		Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019		Parametri	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
6	1.993,29	2.025,66	32,37	2.058,03	32,37	2.090,39	32,37	2.090,39	97,10	224,00
5	1.805,37	1.835,43	30,06	1.865,48	30,05	1.895,54	30,05	1.895,54	90,17	208,00
4s	1.688,33	1.716,08	27,75	1.743,82	27,74	1.771,56	27,74	1.771,56	83,23	192,00
4	1.643,49	1.669,36	25,87	1.695,22	25,86	1.721,09	25,86	1.721,09	77,60	179,00
3	1.577,46	1.602,46	25,00	1.627,46	25,00	1.652,46	25,00	1.652,46	75,00	173,00
2	1.495,04	1.518,16	23,12	1.541,28	23,12	1.564,40	23,12	1.564,40	69,36	160,00
1	1.191,38	1.205,83	14,45	1.220,28	14,45	1.234,73	14,45	1.234,73	43,35	100,00

Settore Occhiali

Livelli	Minimi al 01/04/2015		Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019		Parametri	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Aumenti	
6	2.039,52	2.071,89	32,37	2.104,26	32,37	2.136,62	32,37	2.136,62	97,10	224,00
5	1.859,92	1.889,98	30,06	1.920,03	30,05	1.950,09	30,05	1.950,09	90,17	208,00
4s	1.722,68	1.750,43	27,75	1.778,17	27,74	1.805,91	27,74	1.805,91	83,23	192,00
4	1.647,69	1.673,56	25,87	1.699,42	25,86	1.725,29	25,86	1.725,29	77,60	179,00
3	1.574,01	1.599,01	25,00	1.624,01	25,00	1.649,01	25,00	1.649,01	75,00	173,00
2	1.487,06	1.510,18	23,12	1.533,30	23,12	1.556,42	23,12	1.556,42	69,36	160,00
1	1.190,27	1.204,72	14,45	1.219,17	14,45	1.233,62	14,45	1.233,62	43,35	100,00

Settore Giocattoli

Livelli	Minimi al 01/04/2015		Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019		Parametri	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
7	33,68	2.047,73	33,67	2.081,41	33,67	2.115,08	33,67	2.148,75	101,02	229,00
6	31,47	1.892,90	31,47	1.924,37	31,47	1.955,84	31,47	1.987,31	94,41	214,00
5	29,85	1.798,57	29,85	1.828,42	29,85	1.858,27	29,85	1.888,12	89,55	203,00
4s	28,09	1.698,93	28,09	1.727,02	28,09	1.755,10	28,09	1.783,19	84,26	191,00
4	26,47	1.657,83	26,47	1.684,30	26,47	1.710,77	26,47	1.737,24	79,41	180,00
3	25,00	1.585,61	25,00	1.610,61	25,00	1.635,61	25,00	1.660,61	75,00	170,00
2	22,79	1.502,64	22,79	1.525,43	22,79	1.548,23	22,79	1.571,02	68,38	155,00
1	14,71	1.204,43	14,70	1.219,14	14,70	1.233,84	14,70	1.248,54	44,11	100,00

Handwritten mark

Penne, spazzole e pennelli

Livelli	Minimi al 01/04/2015		Minimi dal 01/04/2017		Minimi dal 01/04/2018		Minimi dal 01/01/2019		Parametri	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
8	33,68	2.049,63	33,67	2.083,31	33,67	2.116,98	33,67	2.150,65	101,02	229,00
7	31,47	1.875,35	31,47	1.906,82	31,47	1.938,29	31,47	1.969,76	94,41	214,00
6	29,85	1.780,88	29,85	1.810,73	29,85	1.840,58	29,85	1.870,43	89,55	203,00
5	28,09	1.692,85	28,09	1.720,94	28,09	1.749,02	28,09	1.777,11	84,26	191,00
4	26,47	1.639,69	26,47	1.666,16	26,47	1.692,63	26,47	1.719,10	79,41	180,00
3	25,00	1.561,69	25,00	1.586,69	25,00	1.611,69	25,00	1.636,69	75,00	170,00
2	22,79	1.477,08	22,79	1.499,87	22,79	1.522,67	22,79	1.545,46	68,38	155,00
1	14,71	1.191,01	14,70	1.205,72	14,70	1.220,42	14,70	1.235,12	44,11	100,00

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

