

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

MODA

Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento

In vigore dal 01/08/2016 al 31/07/2019

L'anno 2017 il giorno 6 del mese di giugno, in Roma, presso la sede della CONFSAL, in viale Trastevere n.60

TRA

CONFLAVORO - PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese con sede legale in Lucca alla Via del Brennero n.1040 BH, rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, assistito dall'abogado-avvocato stabilito Antonio Drazi,

E

FESICA-CONFSAL, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

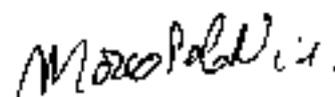
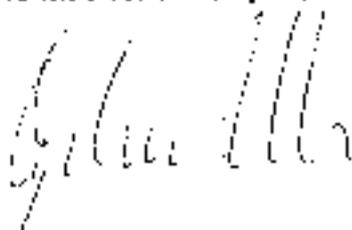
CONFSAL-FISALS, rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri

Con l'assistenza della CONFSAL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

Visto gli Accordi Interconfederali 1° dicembre 2016 e 18 maggio 2017.

Sono state approvate le rettifiche necessarie ad eliminare talune incongruenze nei riferimenti normativi e nei richiami interni, oltre a talune rettifiche migliorative di modesta entità, e ad uniformare il divisore agli altri CCNL sottoscritti tra le Parti, nella misura standard di "173".

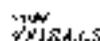
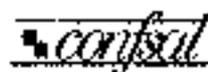
Conseguentemente è stato approvato il nuovo testo del contratto in epigrafe che si allega e fa parte integrante del presente accordo, esso sostituisce il testo originario e, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.



CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

MODA - Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento



Sottoscritto dalle parti sindacali
datoriali e dei lavoratori :

CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA
FISALS

In vigore dal
01.08.2016 al 31.07.2019



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

M O D A

Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento

In vigore dal 01/08/2016 al 31/07/2019

L'anno 2016 il giorno 29 del mese di luglio, in Roma, presso la sede della FESICA-CONFISAL in Piazza di Villa Carpegna n.58

TRA

CONFLAVORO-FMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Roberto Capobianco con una delegazione composta dai Alessandro Mattesini, Vito Frigia, Sandro Susini, Marco Pasquale, Giuseppe Pullara, Mario Ara e Giangrazio Ceglia

E

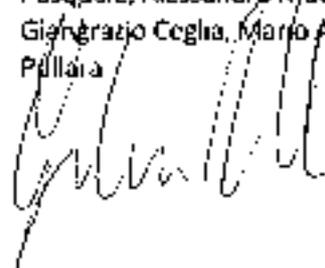
FESICA-CONFISAL, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

CONFISAL-FISALS, rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri

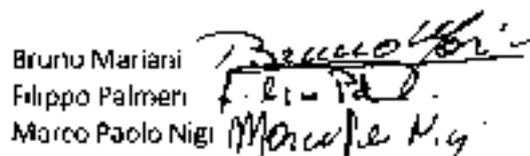
Con l'assistenza della CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

Roma, 29 luglio 2016

Roberto Capobianco, Sandro Susini, Marco
Pasquale, Alessandro Mattesini, Vito Frigia,
Giangrazio Ceglia, Mario Ara, Giuseppe
Pullara



Bruno Mariani
Filippo Palmeri
Marco Paolo Nigi



Sommario

Premessa	8
CAMPO DI APPLICAZIONE	10
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	11
Art.1 - Assunzione – requisiti per l’accesso	11
Art.2 - Periodo di prova	11
Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello	11
A - Mansioni promiscue.....	12
B - Mutamento di mansioni.....	12
C - Passaggi di livello.	12
Art.4 - Tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori.....	12
Art.5 - Attuazione normativa	13
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza – RLS.....	13
Art.7 - Articolazione dell’orario di lavoro	13
Art.8 - Sospensione del lavoro.....	13
Art.9 - Flessibilità dell’orario contrattuale di lavoro	13
Art.10 - Banca delle ore	14
Art.11 - Modalità di fruizione	14
Art.12 - Lavoro straordinario	14
Art.13 - Lavoro notturno.....	15
Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.....	15
Art.15 - Permessi retribuiti	16
Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari	16
Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari.....	16
Art.18 - Lavoro festivo	17
Art.19 - ferie	17
Art.20 - Diritto allo studio	17
Art.21 - Congedi per formazione	18
Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo.....	18
Art.23 - Conservazione del posto di lavoro.....	19
Art.24 - Normale retribuzione	19
Art.25 - Tipologie di retribuzione	19
Art.26 - Paghe base nazionali.....	19
Art.26bis - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	20

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Art.27 - Assorbimenti	20
Art.28 - Trattamento personale di vendita a provvigione.....	20
Art.29 - Fedeltà mensilità	20
Art.30 - Premio di risultato.....	21
Art.31 - Anzianità di servizio e passaggi di livello.....	21
Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	21
Art.34 - Malattia.....	22
Art.35 - Obblighi del lavoratore	22
Art.36 - Periodo di comporta.....	22
Art.37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione	22
Art.38 - Infortunio.....	23
Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità	23
Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia	23
Art.41 - Aspettativa	24
Art.42 - Congedi parentali	24
Art.43 - Congedi e permessi per <i>handicap</i>	24
Art.44 - Congedo matrimoniale.....	25
Art.45 - Trasferte.....	25
Art.46 - Rimborso spese chilometrico	25
Art.47 - Trasferimento	25
Art.48 - Distacco.....	25
Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento	26
Art.50 - Sistemi di video sorveglianza aziendale.....	28
Art.51 - Preavviso.....	29
Art.52 - Trattamento di fine rapporto	29
Determinazione del TFR.....	29
Richiesta di anticipazione	29
CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA', DI SECONDO LIVELLO E WELFARE AZIENDALE	31
Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata	31
Art.53bis - Cambio di appalto.....	31
Art.53ter - Crisi aziendali	32
APPRENDISTATO	35
Art.54 - Tipologie contratto di apprendistato.....	35
Art.55 - Durata rapporto contrattuale	35

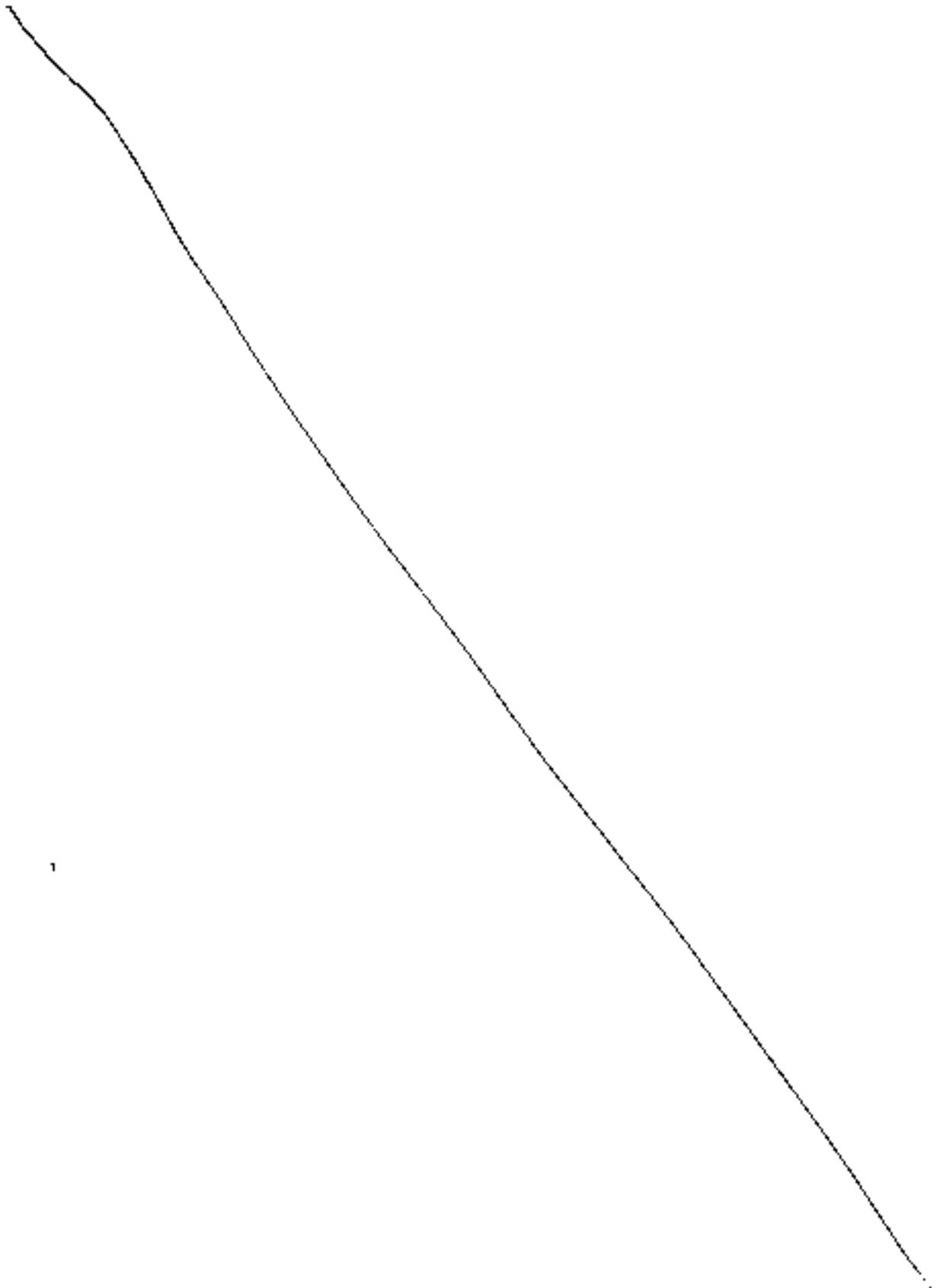
Art.56 - Apprendistato professionalizzante	35
Art.57 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di Istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	35
Art.58 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca	35
Art.59 - Proporzioni numerica	36
Art.60 - Disciplina del rapporto	36
Art.61 - Parere di conformità	37
Art.62 - Periodo di prova	37
Art.63 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	37
Art.64 - Obblighi del datore di lavoro	37
Art.65 - Doveri dell'apprendista	37
Art.66 - Trattamento normativo	38
Art.67 - Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico	38
Art.68 - Malattia	38
Art.69 - Infortunio	38
Art.70 - Durata contratto di apprendistato	38
Art.71 - Obblighi di comunicazione	39
Art.72 - Formazione	39
A) Durata	39
B) Contenuti	39
Art.73 - Apprendistato in cicli stagionali	39
Art.74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato	40
Art.75 - Rinvio alla legge	40
CONTRATTI FLESSIBILI	40
Art.76 LAVORO PART TIME - Tipologia di lavoro a tempo parziale	40
Art.77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	40
Art.78 - Assunzione	40
Art.79 - Obblighi di comunicazione	40
Art.80 - Clausole di flessibilità ed elastiche	41
Art.81 - Prestazioni supplementari e straordinarie	41
Art.82 - Retribuzione	42
Art.83 - Periodo di comporto per malattia	42
Art.84 - Consistenza dell'organico aziendale	42
Art.85 - Diritto di precedenza	42
Art.86 LAVORO INTERMITTENTE - Deflazione contratto di lavoro intermittente	43

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Art.87 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	43
Art.88 - Assunzione	44
Art.89 - Indennità di disponibilità	44
Art.90 - Retribuzione.....	44
Art.91 - Consistenza organico aziendale	45
Art.92 LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità.....	45
Art.93 - Apposizione del termine	45
Art.94 - Periodo di Prova	45
Art.95 - Durata e proroghe.....	46
Art.96 - Proporzione numerica	46
Art.97 - Diritto di precedenza.....	46
Art.98 - Retribuzione.....	47
Art.99 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione	47
Art.100 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità	47
Art.101 - Proporzione numerica.....	47
Art.102 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare.....	47
Art.103 - Retribuzione	48
Art.104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione	48
Art.105 - Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione	48
Art.106 - CONTRATTO DI TELELAVORO - Definizione.....	48
Art.107 - Sfera di applicabilità.....	49
Art.108 - Disciplina del rapporto	49
Art.109 - Diritti e doveri del telelavoratore.....	49
Art.110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro	49
Art.111 - Dotazioni strumentali e utenze.....	50
Art.112 - Orario di lavoro.....	50
Art.113 - Contrattazione aziendale	50
Art.114 Collaborazioni Coordinate e Continuitive.....	51
ISTITUTI SINDACALI.....	54
Art.115 - Rappresentanze Sindacali	54
Art.116 - Rappresentanze Sindacali Aziendali	54
Art.117 - Assemblea.....	55
Art.118 - <i>Referendum</i>	55
Art.119 - Trattenute sindacali.....	55

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI.....	56
Art.120 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.B.I.A.S.P.....	56
Art.121 - Enti Bilaterali Territoriali	57
Art.122 - Assistenza Sanitaria Integrativa.....	57
Art.123 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.....	58
Art.124 - Composizione e sede della Commissione Nazionale.....	58
Art.125 - Convocazione della Commissione Nazionale.....	58
Art.126 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale.....	58
Art.127 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale.....	59
Art.128 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	59
Art.129 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale	59
Art.130 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	59
Art.131 - Osservatorio Nazionale	59
Art.132 - Osservatori Territoriali.....	60
Art.133 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato.....	60
Art.134 - Fondo interprofessionale per la formazione continua.....	60
Art.134bis - Fondo di Solidarietà	61
Art.135 - Conciliazione controversie in sede sindacale.....	61
Art.136 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione.....	61
Art.137 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	63
Art.138 - Richiesta del tentativo di conciliazione	61
Art.139 - Convocazioni delle parti.....	61
Art.140 - Istruttoria.....	61
Art.141 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo	62
Art.142 - Risoluzione bonaria della controversia.....	62
Art.143 - Decisioni	62
Art.144 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione.....	62
Art.145 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	62
Art.146 - Controversie collettive.....	63
INQUADRAMENTO.....	64
Art.147 - Classificazione del personale PELLETERIA.....	64
APPENDICE.....	108
TABELLE.....	110



1

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **MODA Pelletteria/Calzaturiero/Tessile/Abbigliamento**, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende, del settore aziende manifatturiero della pelli, del cuoio, altre materie prime, calzaturiero e tessile e il relativo personale dipendente per la produzione di:

pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucci ecc.) - valigie e bauli - cinture e cinturini in genere - cartelle e sottobracci - articoli diversi (trolley, scrittoio, gioco, lunta, 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 - calzature e per la produzione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - camiceria - biancheria personale e da casa - confezioni in pelle e sucedanei - divise ed abiti da lavoro - corsetteria - cravatte, sciarpe e foulard - accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere - bottoni ed articoli affini.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutela frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Il presente **CCNL MODA Pelletteria/Calzaturiero/Tessile/Abbigliamento** ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, e in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel lungo periodo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Occorre pertanto che l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive e fiscali a favore delle erogazioni salariali di il livello venga implementata, resa strutturale e certa, superando sia l'attuale aleatorietà dell'ammissione alla fruizione del beneficio, sia la sperequazione nella ripartizione delle risorse tra contrattazione aziendale e territoriale.

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale **MODA Pelletteria/Calzaturiero/Tessile/Abbigliamento** che qui di seguito si riporta e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Dichiarazione a verbale

Il presente testo, che resta fedele a quello approvato con il verbale di accordo sopra ricordato, è stato modificato e ricondizionato, quanto alla sequenza e alla forma, in base agli Accordi Interconfederali 1° dicembre 2016 e 18 maggio 2017.

CAMPO DI APPLICAZIONE

il presente CCNL si applica ai dipendenti delle aziende industriali e 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, fazzo, ber etc.) - sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo - sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi - guarnasori e articoli tecnici di cuoio - cinghie di trasmissione - calzature e per la produzione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - camiceria - biancheria personale e da casa - confezioni in pelle e succedanei - divise ed abiti da lavoro - corsetteria - cravatte, sciarpe e foulard - accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere - bottoni ed articoli affini.



DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 - Assunzione ~ requisiti per l'accesso

1) L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

2) Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

- a) la data di assunzione,
- b) la tipologia e durata del rapporto,
- c) l'orario di lavoro;
- d) la qualifica di inquadramento e le mansioni iniziali;
- e) il trattamento economico,
- f) la/e sede/i di lavoro;
- g) la durata del periodo di prova;
- h) la durata delle ferie;
- i) la durata del preavviso in caso di recesso;
- j) informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.

3) Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informativi(link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

4) All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda.

- a) Certificato di residenza,
- b) Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo e-mail;
- c) Coordinate bancarie per il versamento del compenso,
- d) Permesso di soggiorno ove obbligatorio,
- e) Curriculum Vitae;
- f) Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art.2 - Periodo di prova

1) L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

2) La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- a. **quadri e primo livello:** 125 giorni;
- b. **secondo e terzo livello:** 90 giorni;
- c. **quarto e quinto livello:** 75 giorni;
- d. **sesto e settimo livello:** 60 giorni.

3) I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

4) Il periodo di prova non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata del periodo di prova convenuto tra le parti.

5) Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 3).

6) Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.

7) Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

3) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

4) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

- Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
- Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

5) Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

6) Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

7) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.

8) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

9) Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

1- Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Mutamento di mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

2. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre novanta giorni anche non consecutivi nell'anno solare il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

4. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

C - Passaggi di livello

1. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

2. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

3. Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

Art.4 – Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante le loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5 - Attuazione normativa

Le Parti, in previsione degli effetti della legge n.30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs.n.81/2008, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza – RLS

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro

- 1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.
- 2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
- 3) Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le C.O.S.S. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
- 4) Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo sul posto indicatogli.
- 5) Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente contratto.
- 6) Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
- 7) Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art.24 lett. c), d), e).
- 8) I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbano essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
- 9) Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.
- 10) La curata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art.8 - Sospensione del lavoro

- 1) In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione globale di fatto per tutto il periodo della sospensione.
- 2) La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

- 1) In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente modulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.
- 2) Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto di 173 ore e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
- 3) Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.
- 4) Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 5% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa farglielo godere.

- 2) La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
- 3) L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. Firmatarie del presente contratto per conoscenza.
- 4) Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della flessibilità, inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Art.10 - Banca delle ore

- 1) Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'art.14 c.3, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.
- 2) Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore.

Art.11 - Modalità di fruizione

- 1) Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
- 2) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
- 3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'Unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
- 4) I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
- 5) Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
- 6) Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.
- 7) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- 8) I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui agli artt.14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di fruizione, permessi e ferie.
- 9) Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
- 10) I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale, qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Art.12 - Lavoro straordinario

- 1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
- 2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

- 3) Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

della maggiorazione oraria prevista con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a) lavoro straordinario diurno feriali (fino ad 8 ore settimanali)	15%
b) lavoro straordinario diurno feriali (oltre all'ottava ora settimanale)	20%
c) lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali)	20%
d) lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale)	30%
e) lavoro straordinario festivo	30%
f) lavoro straordinario festivo notturno	50%

6) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.7 del presente CCNL.

7) Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

8) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Art.13 - Lavoro notturno

1) Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

2) Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.24 applicando una maggiorazione pari al 15%.

3) La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto.

Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

1) Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi dell'art.3 Legge n.370/1934, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni d'urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di vendita al minuto e in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
- attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (informativa della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali);

2) Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

3) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in

materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

4) Qualora una delle festività elencate all'art. 18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n.2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

Art.15 - Permessi retribuiti

1) In alternativa al pagamento delle festività sopresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

2) I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.

3) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirla entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

4) In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

5) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

6) Previo specifico accordo fra le C.O.S.S. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

1) In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

2) La suddetta disciplina si applica anche a lavoro di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

3) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

4) Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

5) Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

6) Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

7) Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.

Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari

1) Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di *bonafide*, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con

CCNL MODA - PELLÉTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazioni sostitutive nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale

Art.18 - Lavoro festivo

1) È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a. 1° gennaio (Capodanno);
- b. 6 gennaio (Epifania);
- c. lunedì di Pasqua;
- d. 25 aprile
- e. 1 maggio (Festa del lavoro);
- f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g. 15 agosto (Assunzione);
- h. 1 novembre (Ognissanti);
- i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j. 25 dicembre (S. Natale);
- k. 26 dicembre (S. Stefano);
- l. giorno del 5° Patrono del luogo di lavoro.

2) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 25% della normale retribuzione.

3) Resta salvo quanto disposto dall'art.14.

Art.19 - Ferie

1) Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 25 giorni lavorativi se presta la propria attività per sei giorni la settimana.

2) Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi se presta la propria attività per cinque giorni la settimana.

3) Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

4) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.

5) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

6) Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

7) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i mesi intere di servizio prestati e le giornate di ferie godute.

Art.20 - Diritto allo studio

1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui al successivo comma, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

5) Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad

un solo lavoratore nel corso dell'anno.

6) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

7) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

8) qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

9) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

10) Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

11) E' demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art.21 - Congedi per formazione

1) Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

3) La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

4) I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA.

5) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

6) Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

7) In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

1) L'azienda è tenuta, non oltre 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative o produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

2) Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in

congedi ai sensi della presente disposizione.

3) Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 16, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

4) Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Art.23 - Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art.24 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale e conglobata;
- b. terziamenti;
- c. scatti di anzianità maturati;
- d. premialità di risultato;
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 - Tipologie di retribuzione

1) La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie *una tantum* e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

2) La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

3) La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

4) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

5) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

6) Per le aziende di nuova costituzione o in fase di nuovo avvio di una attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti le retribuzioni salariali previste dal presente CCNL all'allegato B.

7) Le aziende, al fine di poter utilizzare la presente riduzione retributiva, devono darne comunicazione preventiva scritta all'Organizzazione Sindacale Territoriale o Aziendale e alla Conflavoro tramite raccomandata con avviso di ricevimento.

8) L'azienda perde il diritto allo *start up* nel caso che provveda al licenziamento del personale per giustificato motivo oggettivo entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale di accordo.

9) Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui al precedente c. 6, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali anche in zone depresse.

Art.26 - Paghe base nazionali

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta negli allegati al presente CCNL.

Art.26bis - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

- 1) Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo (paga base, contingenza, 13^a mensilità)
- 2) Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento non assorbibile".

Art.26ter - Lavoro a cottimo

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

La tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria.

La condizione si presume adempiuta quando - qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato la media del minimo di paga.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la qualità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

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 a diminuzione di retribuzione.

È proibito alle aziende di servirsi di cottimisti a quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Art.27 - Assorbimenti

1) A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datari di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateramente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.

2) Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Art.28 - Trattamento personale di vendita a provvigione

1) In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

2) Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale congelata di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

3) Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

Art.29 - Tredicesima mensilità

1) In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

2) Ai fini del computo della 13^a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art.24, spettante all'atto della corresponsione.

3) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi nell'ammortare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

4) Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13^a mensilità in busta paga mensilmente.

Art.30 - Premio di risultato

1) In sede aziendale sarà negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.

2) Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salvo eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Art.31 - Anzianità di servizio e passaggi di livello

1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato. Per i contratti a termine prorogati con sospensioni di lavoro inferiori a 180 giorni di calendario l'anzianità di servizio decorre dal giorno del primo contratto di assunzione.

2) Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

3) In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al TFR che trova regolamentazione specifica nel presente CCNL nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.

4) Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

5) Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 1,5% della retribuzione mensile e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità di servizio, per un massimo di cinque scatti triennali.

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

1) Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale complessiva di cui all'art.26 del presente CCNL.

2) L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

3) In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli impieghi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Art.33 - Assenze

1) L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

2) L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

3) L'osservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

- 1) Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvo i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 2) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

- 1) Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative n/o amministrative locali o nazionali.
- 2) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.
- 3) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art 49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Art.36 - Periodo di comporta

- 1) Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a) 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia,
 - b) per la malattia di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.
- 2) Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve essere la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativa.
- 3) Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto, nel complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.
- 4) I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporta e del trattamento economico.
- 5) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art 7 della Legge n.604/1966.
- 6) Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
- 7) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
- 8) Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
- 9) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Art.37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

- 1) Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
- 2) Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva

dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a. per i primi tre giorni di malattia limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. il 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre);
- d. in caso di patologie certificate da documentazione medico ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- e. nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

3) Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 24 del presente CCNL.

4) L'impatto anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n.33/1980.

5) Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

6) Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

7) A lavoratore assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre a scadenza del predetto contratto.

Art.38 - Infortunio

1) Ai sensi dell'art. 73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corrispondenza a favore dell' lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.24 del presente CCNL.

2) L'indennità a carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto.

3) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

4) Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità

1) Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.

2) In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto.

Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia

1) Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

2) A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

3) Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di non esere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

4) Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

5) Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere all'licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di rapporto.

6) Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di rapporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Art.41 - Aspettativa

1) L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

2) L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso comune che differito.

Art.42 - Congedi parentali

1) Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs. n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

2) Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano

a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi,

b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (In quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi),

c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.3ter del D.Lgs. n.151/2001.

3) Al fine dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

4) Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

5) Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

6) Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs. n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

7) I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

8) Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o non esso convenzionato.

9) Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Art.43 - Congedi e permessi per handicap

1) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2) In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.

3) Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs. n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

4) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

Art.44 - Congedo matrimoniale

1) Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

2) Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.45 - Trasferte

1) Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.

2) Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

3) Al lavoratore che non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza così come previsto per i casi di "contestazione disciplinare" dal regolamento interno. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento per insubordinazione nei confronti dei superiori. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

4) Il precedente comma non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art.46 - Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e le OO.SS. firmatarie del CCNL e che deve risultare da atto scritto.

Art.47 - Trasferimento

1) Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km. da quella per la quale è stato assunto.

2) Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni tenuto conto della località di trasferimento.

3) Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

4) In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

5) Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

6) Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

7) Il lavoratore che non accetta il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

8) Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art.48 - Distacco

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.

- a. Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

- b. il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni;
- c. il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti del e DO SS. firmatarie del CCNL

Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento individuale.

2) La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre i giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

3) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

4) I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

5) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

6) Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni accette dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

7) Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

8) Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9) Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

10) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli art.135 e ss del presente CCNL.

11) Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c. **Multa:** vi si incorre per:
 - I) inosservanza dell'orario di lavoro;
 - II) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - III) negligenza nell'esecuzione del servizio che non abbia creato danno;
 - IV) abusi, distrazioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Part. sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P.

d. **Sospensione:** vi si incorre per

- I) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- II) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- III) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- IV) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- V) presenza al lavoro in stato di alterazione dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- VI) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- VII) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- VIII) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;

IX) insubordinazione verso i superiori;

X) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

XI) atti o comportamenti indesiderati a concauzione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (*stalking*).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

e **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

I) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

II) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

III) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

IV) grave insubordinazione verso i superiori, minacce in via di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

V) danneggiamento grave al materiale aziendale;

VI) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;

VII) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

VIII) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

IX) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;

X) messa in via di fatto nello stabilimento;

XI) gravi offese verso i colleghi di lavoro;

XII) manomissioni di scritture aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;

XIII) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

XIV) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;

XV) concorrenza sleale;

XVI) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e seguenti del D.lgs.n. 276/2003.

12) In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 20 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nel 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

13) Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

14) Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

15) Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

16) Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

17) L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze del lavoratore oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

a) In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretta ad impugnare il licenziamento stesso.

b) L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

c) Fermo restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2013 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

d) Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

e) La Direzione territoriale del lavoro trasmetta la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.

f) La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

g) Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

h) La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

i) Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.

l) Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.

m) In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

n) E' in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'INAIL, usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale

1) In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

3) In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

4) Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo. In mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

5) Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del d.lgs.n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento all'art.11 e 13 e alle istruzioni del Garante in proposito.

6) L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51 - Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	7 giorni	10 giorni	20 giorni

4) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

5) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva espressa richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo mat'innuziale e la malattia.

6) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art.52 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.
- 2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - a. minimo tabellare conglobato;
 - b. aumenti periodici di anzianità;
 - c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - d. salario integrativo aziendale;
 - e. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - f. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - g. tredicesima.

Richiesta di anticipazione

- 1) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 5 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
- 2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Qualora condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- I) l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - III) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - IV) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota,
- c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la fruizione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unicamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2) In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suddetto, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- 3) L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.



CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA', DI SECONDO LIVELLO E WELFARE AZIENDALE

Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata

1) Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali del C'nte Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- a. trattamenti retributivi integrativi;
- b. premi di risultato;
- c. *fringe benefit*;
- d. orario di lavoro;
- e. flessibilità - Banca ore;
- f. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- g. pari opportunità;
- h. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- i. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- j. formazione professionale;
- k. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- l. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi, rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 Legge n.300/1970.
- m. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- n. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- o. *referendum*

2) Rientrano inoltre nell'ambito della contrattazione aziendale i seguenti istituti:

- a. mensa o buoni pasto;
- b. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- c. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- d. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
- e. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alla eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- f. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- g. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- h. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- i. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- j. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

Art.53bis - Cambio di appalto

1) Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convergono, pertanto, la seguente disciplina:

2) L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.

3) L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.

4) In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione.

5) In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce

mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analogo istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

6) Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

7) Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

8) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

9) Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

10) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto.

11) L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005,

l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

12) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art.53ter - Crisi aziendali

1) Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.

2) Gli istituti contrattuali che possono essere oggetto di deroga sono i seguenti:

- Art. 31 Anzianità di Servizio e passaggi di livello;
- Art. 30 Premio di risultato;
- Art. 12 Lavoro straordinario;
- Art. 15 Permessi retribuiti;
- Art. 19 Ferie, fino ad un minimo di quattro settimane all'anno (art.10 D.Lgs.n.66/2013);
- Art. 37 Trattamento economico per malattia.

3) Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".

4) Entrambe le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda

5) Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

6) Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda

7) L'azienda perderà il diritto all'applicazione del "Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

Articolo 53ter - Settore Cooperative

Premessa

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato e regolato da la Legge 3 aprile 2001 n.142

La Legge ha previsto che l'apparato lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria dal lavoro dipendente a quello autonomo

In virtù di quanto sopra, pare necessario alle parti definire la materia, che disciplina il rapporto di lavoro fra il socio e la cooperativa, in ottemperanza alla Legge n.142/2001 e senza porre vincoli contrattuali che lecano l'autonomia decisionale dell'Assemblea dei Soci.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001.

Campo di applicazione

Le Parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della Legge n.142/2001 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorative rientranti nel campo di applicazione del presente contratto

Disposizioni generali

Tutte la materia contrattuale prevista dal presente contratto può essere disciplinata dal Regolamento Interno approvato dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art.6 della Legge n.142/2001 e depositato alla DTU, entro 30 giorni dalla sua approvazione

La materia contrattuale prevista dal presente CCNL, se non disciplinata dal regolamento Interno o regolata senza il rispetto di quanto previsto dalla normativa italiana, diventa obbligatoria nei confronti di tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell'art.3 della Legge n.142/2001, che non può essere inferiore ai minimi previsti dal presente contratto

L'art.6 lettera d) della Legge n.142/2001 prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art.3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili. L'art.6 lettera e) prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie

Le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di crisi ai sensi dell'art.6 lettera d) e e) della Legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di crisi si esprime la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

L'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di start up ai sensi dell'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

renovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di start up si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

Salvo quanto previsto dalla Legge n. 147/2001 alle lettere d), c) ed fi del comma 1 nonché art 3, c 2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui a l'art 3 c.1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Le cooperative di cui all'art 1, c 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991 n.381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta.

Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio.



APPRENDISTATO

Art.54 - Tipologie contratto di apprendistato

1) Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore,
- b. contratto di apprendistato professionalizzante,
- c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

2) Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

3) A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Art.55 - Durata rapporto contrattuale

1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2) Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art.56 - Apprendistato professionalizzante.

1) Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

2) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art.44 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

Art.57 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

2) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs n.81/2015).

3) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.43 c.7 D.Lgs.n.81/2015).

4) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

Art.58 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1) Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Ministri 25 gennaio 2008, nonché per i praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esto del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

7) Per le ore di formazione svolte nella istruzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art. 45 c.3 D.Lgs.n.81/2015).

Art.59 - Proporzione numerica

1) In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

2) In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

3) Le aziende artigiane devono rispettare i limiti numerici previsti dall'art.4 Legge n.443/1985.

Aziende artigiane: limiti dimensionali e numero massimo di apprendisti (art. 4 Legge n.443/1985, n. 443)		
Tipo di impresa	Numero massimo dipendenti e apprendisti	Elevazione del numero massimo dipendenti e apprendisti
Imprese che non lavora in serie	16 dipendenti, di cui 9 apprendisti	22 dipendenti se 13 sono apprendisti
Imprese che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata	9 dipendenti, di cui 5 apprendisti	12 dipendenti se 8 sono apprendisti
Imprese nei settori delle lavorazioni artigiane, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	32 dipendenti, di cui 16 apprendisti	40 dipendenti se 24 sono apprendisti
Imprese di trasporto	8 dipendenti	
Imprese di costruzioni edili	10 dipendenti, di cui 5 apprendisti	14 dipendenti se 9 sono apprendisti

Al fine del calcolo dei limiti di cui sopra: 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualità e mantenuti in servizio della stessa impresa artigiana; 2) non sono computati i lavoratori a domicilio che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana; 3) sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché occupati all'impresa familiare di cui all'articolo 230 bis del c.c., che svolgano a loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana; 4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prolesimo lavoro personale nell'impresa artigiana; 5) non sono computati i pretisti di handicap, fisici, psichici o sensoriali; 6) sono computati i dipendenti qualunque sia la modalità di lavoro.

Art.60 - Disciplina del rapporto

1) Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati la prestazione oggetto del contratto, con specificazione delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

2) Il piano di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'Ente Bilancio.

3) Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

4) Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 25 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo.

indeterminato e i rapporti di lavoro risulti nel corso o al termine del periodo di prova

Art.61 - Parere di conformità

- 1) Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'E.B.I.A.S.P. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modalistica predisposta dallo stesso.
- 2) Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Art.62 - Periodo di prova

- 1) E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso
- 2) Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.63 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

- 1) Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
- 2) Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.
- 3) Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
- 4) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo

Art.64 - Obblighi del datore di lavoro

- 1) In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
 - a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista o alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare a le iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
 - d) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
- 2) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli pertinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di ordine del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art.65 - Doveri dell'apprendista

- 1) L'apprendista deve:
 - a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
 - d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non viano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.66 - Trattamento normativo

- 1) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
- 2) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art.67 - Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico

- 1) Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "apprendista".
- 2) Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato (come indicato in Allegato A, tabella c; Allegato B, tabella e)
 - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 3) Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.
- 4) Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
- 5) Per l'apprendista ai fini della qualifica e per il diploma professionale è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Art.68 - Malattia

- 1) Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbososi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate al 50% dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.
- 2) Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 3) Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art.69 - Infortunio

- 1) Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
- 2) A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
 - a. €0% per i primi 3 giorni;
 - b. 65% dal 4° al 20° giorno;
 - c. 70% dal 21° giorno in poi.
- 4) Nel caso di infortunio in itinere, laddove la responsabilità dovesse essere di terzi e non del lavoratore, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa.
- 3) Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art.70 - Durata contratto di apprendistato

- 1) Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate.
- 2) Livello d'inquadramento
 - a. 2° livello 36 mesi
 - b. 3° livello 36 mesi
 - c. 4° livello 36 mesi
 - d. 5° livello 36 mesi
 - e. 6° livello 24 mesi

Art.71 - Obblighi di comunicazione

- 1) Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.lgs.n 469/1997, anche a mezzo PCC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, ai cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art.72 - Formazione

A) Durata

- 1) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per i livelli 2° e 3°; 70 ore per i livelli 4° e 5°, mentre per i livelli 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.
- 2) Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
- 3) È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 4) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

- 1) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale F.R.I.A.S.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' SFOL.
- 2) È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.
- 3) L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mesore sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 4) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - b. competenze relazionali;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. sicurezza sul lavoro.
- 5) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienze di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- 6) Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche, matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
- 7) Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.
- 8) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.
- 9) Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Art.73 - Apprendistato in cicli stagionali

- 1) Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.
- 2) Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 3) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art. 72 lettera A regolamenta con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

4) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione: ai fini del computo della durata del l'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra

5) L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti

6) Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art.74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire

Art.75 - Rinvio alla legge

1) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

2) Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale

CONTRATTI FLESSIBILI

Art.76 LAVORO PART TIME - Tipologia di lavoro a tempo parziale

1) Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

2) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno,
- b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale"

Art.77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali

3) 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 al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito

Art.78 - Assunzione

1) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto

2) Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL

3) Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.79 - Obblighi di comunicazione

1) Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

2) In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'ente Bilaterale territoriale di riferimento, ove esistente per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Art.80 - Clausole di flessibilità ed elastiche

1) In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a. la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

3) L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

4) Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

5) E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

6) Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

7) Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

8) Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 2% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

9) Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda e unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

10) Nei contratti a tempo parziale è riconosciuta alle parti contraenti la facoltà di inserire clausole elastiche che permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa non oltre il tetto massimo delle 40 ore settimanali.

Art.81 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse cause e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno del presente CCNL.

2) Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

3) Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative.

4) L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento o/o provvedimento disciplinare.

5) E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario nella misura massima del 5% rispetto alla paga base.

6) Nessuna maggiorazione è prevista per le ore supplementari e/o straordinarie effettuate da lavoratore e rientranti nel limite del 30% dell'orario contrattuale part-time sottoscritto al momento dell'assunzione o successivamente.

7) Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Art.82 - Retribuzione

1) Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

2) In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- a. l'importo della retribuzione oraria,
- b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali,
- c. la maternità,
- d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- f. l'accesso ai servizi aziendali;
- g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni

3) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art.83 - Periodo di comporto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi.

Art.84 - Consistenza dell'organico aziendale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art.85 - Diritto di precedenza

1) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il rinnovo del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

2) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nei relativi anni solari i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e egali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

3) Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

4) I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvanta, 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. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

5) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

7) Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

8) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

9) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive sito nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

10) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

Art.86 LAVORO INTERMITTENTE - Definizione contratto di lavoro intermittente

Al sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportate.

Art.87 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

2) Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con p.c. di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

3) Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e attuati di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.

Al soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- a. week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00, fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
- b. vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo al Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- e. un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la D.S. dei lavoratori;
- f. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

4) L'incorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.88 - Assunzione

1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- il rinvio alle norme del presente articolo.

2) Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art.89 - Indennità di disponibilità

1) Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

2) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

3) La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- terzi elementi;
- ratei di tredicesima.

4) L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

5) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

6) Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

7) Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

8) Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

9) In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art.16 c.5 del D.Lgs n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

10) Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi del e ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Art.90 - Retribuzione

1) Ferma restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2) Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e

delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3) Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta incertezza di disponibilità.

Art.91 - Consistenza organica aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno, luglio-dicembre).

Art.92 LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità

1) La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivata al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia del datore di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori e per garantire una maggiore occupazione.

2) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

3) Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato intercorra tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

4) L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmato al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.

5) La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.

6) Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

7) Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

8) Ai sensi dell'art. 23 c.1 le parti stipulano che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

9) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

10) Se il rapporto di lavoro continua oltre i trentasei giorni in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

11) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

12) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi a le mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.93 - Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi da l'inizio della prestazione.

Art.94 - Periodo di Prova

E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art 7 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

Art.95 - Durata e proroghe

1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dell'ultima proroga.

2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

3) Le parti stabiliscono che il termine dei 36 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine.

Art.96 - Proporzione numerica

1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- b. da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
- c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 c.2 del d. lgs.n. 81/2015,
- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e. per sostituzione di lavoratori assenti,
- f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a. al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b. al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5) I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art.97 - Diritto di precedenza

1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già esercitate in esecuzione dei rapporti a termine.

2) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.79/2014.

4) Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

5) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.98 - Retribuzione

1) Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposti e frazionati per 365^{gg}, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

2) Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

Art.99 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Art.100 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità

1) Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D. Lgs. n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2) Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.101 - Proporzioni numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. La percentuale di cui sopra comprende anche i lavoratori assunti con contratti a termine casuali.

Art.102 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

1) Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

2) Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto a l'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

3) Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.

4) L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

5) È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.103 - Retribuzione

1) Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2) L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3) I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Art.104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1) In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

2) Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

Art.105 - Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1) Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente in limite massimo del 30% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

2) Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione su elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel silenzio la richiesta si intende accolta.

3) L'Ente Bilaterale Territoriale comunicherà con cadenza annuale all'Ente Bilaterale Nazionale le decisioni adottate ai sensi del presente articolo.

Art.106 - CONTRATTO DI TELELAVORO - Definizione

1) Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione tra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.

2) Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- a. artisti;
- b. operatori di vendita;
- c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo.

estraneo ai locali aziendali

3) Il Telelavoro può essere di tre tipi:

a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore.

b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili,

c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

4) Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art.107 - Sfera di applicabilità

1) Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione – e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

2) L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

3) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, il telelavoro potrà essere disdetto da parte dell'azienda solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.

4) Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

5) Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettați dall'azienda.

Art.108 - Disciplina del rapporto

1) Il telelavoro con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori occasionali né a quelli autonomi.

2) Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare sia remotizzato.

3) Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.

4) Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Art.109 - Diritti e doveri del telelavoratore

1) Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

2) Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

3) Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

4) La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.

5) Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Art.110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1) La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come

l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

2) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

3) E' inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

4) Il datore di lavoro può installare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.

5) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei rifari utilizzati dal telelavoratore.

6) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

7) L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art.111 - Dotazioni strumentali e utenze

1) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

2) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungere al momento della concessione del telelavoro.

3) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

4) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art.112 - Orario di lavoro

1) Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatari presenti nei locali dell'azienda.

2) Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario norma e di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), art.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs.n.66/2003.

Art.113 - Contrattazione aziendale

1) Alla contrattazione aziendale è demandata

- a. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
- b. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- c. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- d. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- e. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- f. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- g. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

2) Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

Art.114 Collaborazioni Coordinate e Continuative

1) Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art.2 c.3 del D.lgs.n.81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione per tutte quelle mansioni rientranti nella declaratoria del quadro, del I livello, II livello o III livello previste dal presente contratto.

2) Tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore che conducono all'instaurazione di rapporti di collaborazione per lo svolgimento di attività professionalizzate, si stabilisce che il trattamento economico previsto per i collaboratori non si possa discostare in difetto di oltre il 30% da la retribuzione prevista da Contratto Collettivo.

3) Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art.2 c.3 del D.lgs.n.81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione.

Le collaborazioni di cui sopra possono svolgersi in deroga a quanto previsto dall'art.2 c.1 del D.lgs.n.81/2015.

Ambito di applicazione e professionalità coinvolte

a) il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa avviene, per il lavoro autonomo e parasubordinato, nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs.n.81/2015 e coinvolge tutte le professionalità individuate dal CCNL.

Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in tre copie, una per ciascuna delle Parti e una da inviare all'Ente Bilaterale dovrà contenere le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti contraenti;
- b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi individuati di comune accordo;
- c) la durata del contratto di collaborazione;
- d) l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- e) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e tempi di erogazione;
- f) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- g) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- h) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
- i) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- l) le forme assicurative eventualmente previste;
- m) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
- n) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione può essere riferita all'attività oggetto del committente e a quelle ad essa collegate. L'attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione. Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione.

Per esigenze organizzative, la presenza non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente.

Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività anche a favore di terzi previa comunicazione scritta al committente. Il Collaboratore deve indicare lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza e non si deve porre in alcun modo in regime di concorrenza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui verrà a conoscenza nello svolgimento del suo incarico.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile.

La prestazione del collaboratore non può prevedere esclusività.

Modalità di espletamento delle collaborazioni

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi prefissati con l'azienda definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dal Committente, concordandoli con lo stesso, in coerenza con il piano delle attività programmate.

Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

Durata del contratto di collaborazione

La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno, salvo diversa pattuizione tra le Parti, eventualmente rinnovabile, e sarà correlata alle modalità di adempimento concordate tra le Parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente accordo

Ributizione e compensi

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno prefissato dalle parti di comune accordo, sulla base della attività prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga e sarà trattato ai fini previdenziali, assistenziali e fiscali come reddito di lavoro parasubordinato.

Il corrispettivo del collaboratore scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.

Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore al 80% della retribuzione oraria individuata dal CCNL in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente declaratoria e livello di mansione svolta

Periodicamente, non eccedendo il semestre, il Committente dovrà verificare quanto corrisposto al collaboratore e riscontrare che sia rispettato il compenso determinato al comma precedente.

Il mancato raggiungimento da parte del Collaboratore della media nel periodo dell'80% della retribuzione oraria individuata dal CCNL, può comportare la risoluzione del rapporto per manifesta inadeguatezza allo svolgimento della mansione assegnata.

Ai fini del recupero psicofisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, le cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna

Il periodo di riposo, pari ad un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

Malattia, infortunio e maternità.

Nei casi in cui si verificano eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui sotto:

- all'art. 2 c. 26 Legge n. 335/1995, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;

- al Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d'accordo con il Ministero dell'Economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;

- all'art. 51 c. 1, Legge n. 488/1999, che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;

- all'art. 5 del D.lgs. n. 38/2000 per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;

- alla Legge n. 342/2000 e al D.lgs. n. 81/2000 per le Parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno;

- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;

- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;

- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Aggiornamento professionale e diritto di prelazione

Il Committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità, viene stabilito a favore di questo ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia

Risoluzione del contratto

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente accordo.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verificano:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15 Legge n. 55/1990 e successive modificazioni; danneggiamento o furto di beni;
- in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

a) I collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;

b) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi

sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'azienda a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la

relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate,

f) il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia della presente intesa.

Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica prevista dal CCNL.

Disposizioni finali

Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

Clausole di salvaguardia

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengono fatte salve.

ISTITUTI SINDACALI

Art.115 - Rappresentanze Sindacali

1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a. di RSA costituite ai sensi dell'art 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alla CC-SS stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i cui risultati regolarmente e etti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

b. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datari di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa.

3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo

4) I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta

6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine

7) Ferme restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi

Art.116 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a. fino a n.1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b. fino a n.2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;

c. fino a n.3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

2) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

3) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

4) Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori

5) Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicate per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento

7) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

8) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sfuramenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

dicembre dell'anno successivo

9) Il monte ore di permesso sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbibile per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

10) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

11) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

12) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art.117 - Assemblea

1) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità mezzesina hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.

3) Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

4) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

5) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

6) Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL.

7) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.118 - Referendum

1) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

2) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

3) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.119 - Trattenute sindacali

1) I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O.S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

2) La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di adesione nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

3) L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spallanza.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

Art.120 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.B.I.A.S.P.

1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.B.I.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente CCNL.

2) E.B.I.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

3) A tal fine E.B.I.A.S.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli Incontri di informazione;

b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;

c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

d. elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n.936/1986;

g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 121, 131 e 132 del presente CCNL, nonché ne coordina le attività;

h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

l. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si

l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;

o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

p. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua

4) E.B.I.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva

5) Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.B.I.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

6) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.B.I.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

7) E.B.I.A.S.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità

dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

8) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

9) Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

10) La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.121 - Enti Bilaterali Territoriali

1) L'E.BI.A.S.P. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b. il finanziamento di corsi di qualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere o svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
- j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

2) L'E.BI.A.S.P. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermitterle.

3) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.BI.A.S.P. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uno dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

4) L'E.BI.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.122 - Assistenza Sanitaria Integrativa

1) Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art 51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati dallo stesso, tramite l'E.BI.A.S.P. che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, già attiva ed operante.

2) La Società di mutuo soccorso, con la quale E.BI.A.S.P. stabilisce le suddette intese, viene individuata dalle Parti a

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

seguito di una adeguata analisi costi benefici, condotta considerando le proposte di varie Società e Fondi sanitari integrati vi presenti sul mercato.

3) Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico del datore di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra l'E.B.I.A.S.P. e la Società di mutuo soccorso.

4) Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

5) Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 150,00 all'anno per lavoratore) per il finanziamento della mutualità.

6) Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con i conseguente, eventuale risarcimento danni.

7) Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata dall'E.B.I.A.S.P., seguendo le istruzioni dell'E.B.I.A.S.P. stesso.

Art.123 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

1) Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

2) A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incumbenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Art.124 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

Art.125 - Convocazione della Commissione Nazionale

1) Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

2) La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

3) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipolente idoneo.

4) La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili a l'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

5) Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.126 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1) Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttorio.

2) La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

3) Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

4) Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.127 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.128 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
- 2) La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei lavoratori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n.2 dell'articolo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Art.129 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- 2) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia ed ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- 3) La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- 4) Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Dove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.130 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

- 1) Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
- 2) La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
- 3) In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art.131 - Osservatorio Nazionale

- 1) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.Bi.A.S.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
- 2) A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza le azioni su quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale e Nazionale - E.Bi.A.S.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.Bi.A.S.P. Territoriali;
 - c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale,

- d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.B.I.A.S.P. Nazionale;
- e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.132 - Osservatori Territoriali

1) E.B.I.A.S.P. Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari della diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

2) A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:

- a. programma ed organizza, a livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dall'Associazione imprenditoriale in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.9 della Legge n.56/1987; restano ferme, per le inurese, le garanzie previste dall'art.4 L.4 della Legge n.628/1961;
- b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
- c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- d. promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari - nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamato dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/n di comparto;
- e. cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

Art.133 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato

1) Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di euro 3,00 (Euro tre/00) suddivisi per 2,00 mensili a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del disendente (per 12 mensilità).

2) La quota relativa all'assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00

3) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.O.R. d'importo mensile pari ad euro 40,00 lordi.

4) L'E.O.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 12 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

5) Le quote vanno versate sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. attraverso bonifico bancario all'IBAN:

IT 74 W 05230 03233 0000 4648 7433

6) L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO-FMI, s/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - E.B.I.A.S.P. non può avvalersi del presente contratto.

7) Le quote riscosse dall'E.B.I.A.S.P. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

8) E.B.I.A.S.P. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 5 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli E.B.I.A.S.P. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

9) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.B.I.A.S.P. all'occorrenza.

Art.134 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di voler costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000, in mancanza le parti convergono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione

Confsal

Art.134bis - Fondo di Solidarietà

Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Art.135 - Conciliazione controversie in sede sindacale

1) Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

2) Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.

3) Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale de l'Ente B.I.A.S.P. Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - E.B.I.A.S.P. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

4) La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art.136 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale - E.B.I.A.S.P. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.B.I.A.S.P. Nazionale.

Art.137 - Attivazione della procedura di conciliazione

1) Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia scritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegnata a mani.

2) A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta di tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.138 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istanza, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti a legati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art.139 - Convocazioni delle parti

1) La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

2) In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.140 - Istruttoria

1) La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

2) All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.141 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

- 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
- 2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
- 3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- 5) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.142 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt 410 e 411 c.p.c.

Art.143 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art 123.

Art.144 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

- 1) Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs n.776/2003 e successive modifiche.
- 2) Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
- 3) Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esposto dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.145 - Risoluzione della lite in via arbitrale

- 1) Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico si intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
- 2) Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato virtuale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
- 3) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art 808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del

Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 146 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non costituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 123.

INQUADRAMENTO

Art.147 - Classificazione del personale PELLETERIA

Quadri

Appartengono a questo livello, con qualifica di Quadro, i lavoratori che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 1° livello, svolgono, con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Primo livello - Impiegati con funzioni direttive

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che operano in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa e autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante della attività aziendale.

Esemplificazioni:

- Responsabile del servizio amministrazione
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio organizzazione di produzione
- Responsabile del servizio ricerche
- Responsabile del servizio creazione esclusiva interna disegnatore modelli
- Responsabile del servizio elaborazione dati
- Coordinatore e/o analista EDP

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonoma responsabilità, facoltà di iniziativa e particolare competenza tecnico - pratica per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esemplificazioni:

- Responsabile di reparto di produzione
- Responsabile ufficio amministrazione del personale
- Responsabile ufficio programmazione
- Responsabile contabilità generale
- Responsabile contabilità industriale
- Responsabile analisi tempi e metodi
- Programmatore EDP

Terzo livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico - amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica, con facoltà di iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito degli obiettivi da conseguire
- i lavoratori che guidano e controllano, in condizione di autonomia decisionale, il lavoro di un Gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico - pratica, assumendone la completa responsabilità.

Esemplificazioni:

Fanno parte di questo livello le seguenti figure professionali tassativamente indicate:

- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di almeno due lingue
- Operatore di sistema EDP che sovrintende alla gestione e manutenzione dei terminali collegati all'utenza
- Operatore modellista CAD - CAM addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli o parte di essi
- Responsabile di area manutenzione con compiti di guida, controllo e supervisione di altri addetti
- Cronometrista analista con completa conoscenza delle fasi di lavorazione
- Responsabile del controllo finale di qualità
- Addetti al taglio di parti primarie in rettile, serpenti e struzzo.

Settore selle e sedili

fa parte tassativamente la seguente figura professionale:

- addetto al controllo finale di qualità.

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Quarto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente una esperienza acquisibile tramite un consistente periodo di pratica lavorativa e/o specifici corsi professionali.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di opera., con apporto di competenza tecnico - pratica o che svolgono mansioni che per loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla conduzione ed ai risultati della lavorazione.

Esempificazioni:

- Operatori di centro elaborazione dati
- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua straniera
- Cronometrista analista
- Addetti al taglio di parti primarie in pelli pregiate (es. vitelli e capretti pieno fiore)
- Confezionatore provetto in grado di eseguire autonomamente e al completo qualsiasi manufatto fine o di lavorazione pregiata
- Operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrate nel quinto livello
- Manutentore attrezzista finito con capacità di qualsiasi intervento su macchine ed impianti
- Macchinista in grado di eseguire ogni tipo di cucitura su ogni tipo di macchina, capace di svolgere autonomamente ed al completo lavor. di notevole complessità su oggetti in pelle o tessuto pregiato
- Addetti alla stoccatura di grapponi o schiappe non segnate (selleria)
- Falegnami completi di produzione (valigie e bauli)
- Operatori che preparano e attrezzano autonomamente macchine omogenee ad alta tecnologia per cartotecnica.

Settore selle e sedili

- Attrezzista meccanico che esegue stampi per la lavorazione della lamiera
- Fabbrici banco finito
- Addetto alla confezione su modello di campioni di qualsiasi tipo
- Addetto al controllo delle lavorazioni intermedie delle parti secondarie.

Settore selleria in genere e buffetteria di articoli sportivi

- Sella di finimento e selle per cavallo (da tiro da carrozza e da equitazione)
- Addetti alla cucitura a mano capaci di eseguire qualsiasi cucito.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Quinto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di precisione, anche se inseriti in forme organizzative di Gruppo, che comportano un grado di conoscenza delle macchine e materiali e/o procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

Esempificazioni:

Settore pelletteria, cartelle, sottobraccio

- Borsattieri che eseguono lavoro in cuoio o pelli di qualsiasi tipo o tessuto pregiato
- Confezionisti di pelletterie come: portafogli, portasigarette, sottobraccia, cartelle, astucci e servizi toeletta, albo per fotografie ed oggetti simili, eseguiti in cuoio o pelle di qualsiasi tipo o tessuto pregiato
- Addetti a lavoro in cuoio massello di qualsiasi articolo

CCNL MODA - PELLÉTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Stampatori a pressa o bilanciere (di pelle, cuoio o succedanei)
- Addetti alla filettatura o rigatura a mano
- Addetti al taglio di parti primarie in pelle o tessuto pregiato
- Addetti alla decoratura, alla decorazione a mano e punzonatura a mano
- Addetti alla scarnitura
- Addetti alla cucitura completa a macchina del manufatto in pelle o tessuto pregiato
- Addetti alla cucitura a macchina di parti principali della borsa in pelle o tessuto pregiato
- Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su borse di pellame pregiato
- Addetti alla rifinitura che intervengono con autonomia e capacità professionale a correggere ed eliminare gravi difetti del manufatto
- Operatori che eseguono lavori a mano e/o a macchina in cartotecnica.

b) Settore valigie e baui

- Addetti al taglio di cuoio, pelli, tessuti, fibra o fibre non segnati
- Confezionatori di valigie, sacche da viaggio, valigette e simili, nonché di valigie - armadio, baui - armadio, baui sagomati per automobili, a struttura rigida
- Addetti a cuciture complesse a macchina del manufatto in pelle e cuoio e tessuti pregiati guarniti in pelle
- Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su valigie di pellami o tessuti pregiati o tessuti pregiati guarniti in pelle
- Addetti alle macchine per stampaggio ad iniezione o di macchine per formatura sottovuoto, in grado di attrezzare ed eseguire la messa a punto

c) Settore selle, sedili, cuscini, borsette per cicli e motoricli

- Addetti al taglio di cuoio, pelli o cuoietti non segnati
- Addetti alla cucitura a mano o a macchina di selle, sedili o cuscini
- Addetti al montaggio di copertine in pelle su telai
- Addetti alla saldatura
- Operatore che svolge mansioni di sellaggio su modelli diversi di vettura e per sedili elettrici in pelle ed alcantara.

d) Settore cinture in genere

- Addetti al taglio di pelli non segnate.

e) Settore se lerie in genere e paffetterie di articoli sportivi

- Addetti alla segnatura del cuoio
- Addetti al taglio del cuoio o pelli non segnate.

f) Settore guarnizioni e articoli tecnici di cuoio

- Addetti alla selezionatura
- Addetti al taglio di grupponi o schiappe non segnate
- Addetti alla preparazione di stampi o modelli
- Addetti alla tornitura
- Attrezzisti di guarnizioni ed articoli tecnici.

g) Settore cinghie di trasmissione

- Addetti al taglio di grupponi nelle misure o spessore o larghezza indicati nelle tabelle
- Addetti alla preparazione o selezione di bande o tagli per la preparazione delle cinghie semplici, doppie, triple
- Addetti al collaudo di cinghie finite

h) Per tutti i settori

1) Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia:

- Ausiliari in grado di effettuare interventi di manutenzione sul mezzo

- Infermieri patentati;

2) Ausiliari:

- Meccanici attrezzisti

- Addetti alla manutenzione degli impianti e delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.)

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Allegato A, Tabella b**).

Sesto Livello

CONI MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgano compiti predefiniti con fasi che richiedono interventi di media complessità, che comportano conoscenze di materiali, macchine e procedimenti tecnico - amministrativi, acquisibili con un idoneo periodo di esperienza e/o con un corso professionale apposito.

Esemplificazioni:

a) Settore pelletterie, cartelle, sottobracci

- Borsettai addetti ai lavori semplici o correnti
- Addetti al taglio di parti secondarie in pelle e di parti primarie di succedanei e fibre e fodere in pelle o tessuto
- Addetti alla coloritura di articoli stampati
- Addetti alla montatura di cerniere e serrature
- Addetti alla preparazione a mano di confezioni
- Addetti alla scarnitura di sottoprodotti o surrogati del cuoio e della pelle
- Addetti alle cuciture semplici a macchina anche di manufatti completi
- Addetti alla cucitura di fodere
- Addetti al taglio di cartoni
- Addetti alla rifinitura, lucidatura, stiratura di oggetti finiti
- Addetti esclusivamente a lavori accessori come: impastare, suppanare, lavare, incollare
- Addetti all'applicazione di parti metalliche e guarnizioni su cartelle di sottoprodotti e surrogati del cuoio
- Addetti alle varie fasi delle confezioni di cartelle e sottobracci in sottoprodotti o surrogati del cuoio e della pelle
- Operatori che eseguono semplici lavori a mano e/o a macchina in cartotecnica
- Lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore

b) Settore valigie e bauli

- Addetti al taglio su segnato o con modello di sottoprodotti, surrogati, tessuto, fibre, litorone, carta o cartone e fodere
- Confezionatori a mano o a macchina di manufatti semplici e di lavorazioni correnti
- Addetti alla rivetta lura
- Addetti alla piegatura
- Addetti alla scarnitura a macchina (con macchina preparata) di cuoio e pelli
- Addetti alla macchina per stampaggio ad iniezione e formatura sottovuoto
- Falegnami scheletristi di bauli comuni, di casse e gabbie da imballo
- Addetti a cuciture semplici a macchina
- Addetti a lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore
- Addetti all'applicazione di guarnizioni
- Addetti alla foderatura in carta o tela di bauli e/o parti accessorie.

c) Settore selle e sedili cuscini e borsette per cicli e motocicli

- Addetti alla montatura delle copertine su tela
- Addetti al taglio di feltro, feltro-gomma, finte pelli o succedanei non segnati, di pelli, cuoio o cuoietti segnati
- Addetti a cuciture semplici a macchina
- Addetti a lavori di saldatura semplici
- Addetti alla stampatura, marcatura e sinussatura
- Addetti a lavori di aiuto di mansioni a livello superiore
- Addetti alla montatura della pelle o finta pelle sul feltro
- Addetti alla rifilatura, alla foratura, rivettatura, applicazione dei ganci o targhette

d) Settore cinture in genere

- Addetti al taglio di pelli preparate
- Addetti a cuciture semplici a macchina
- Addetti alla scarnitura
- Addetti alle varie fasi della confezione di cinture e cinturini

e) Settore selleria in genere e buffetterie di articoli sportivi

- Addetti al taglio di cuoio o pelli o tela, già segnati
- Addetti alla preparazione, alla cucitura a mano di parti secondarie, alle stampaggin
- Addetti a lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore
- Addetti al taglio di recuperi di cuoio o tela
- Addetti a cuciture semplici a macchina.

f) Settore guarnizioni e articoli tecnici di cuoio

- Addetti al taglio
- Addetti alla stampatura di guarnizioni e articoli tecnici
- Addetti alla tornitura di guarnizioni

- Addetti alla ceratura
- Addetti alla lucidatura, fustellatura, cernita di materiale di ricupero
- g) Settore cinghie e trasmissione**
- Addetti alla smussatura
- Addetti alla confezione di corde massicce o torce
- Addetti alla sartoria a mano di cinghie trapezoidali o anelli omogenei per frizione
- Aiutanti taglio
- Addetti alla raffinitura di bande o tagli smussati
- Addetti all'incollatura
- Addetti alla cernita di sottoprodotti
- Addetti al taglio di laccivoli
- Addetti alla preparazione delle colle
- Stiratori di corde alla trafia
- Addetti a lavori semplici
- h) Per tutti i settori**
- Addetti a lavori discontinui o mansioni di senatrice attesa o custodia
- Autisti, motoristi
- Guardiani, fattorini portinai, custodi, infermieri

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Settimo Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia



Articolo 147bis - Classificazione del personale CALZATURIERO

Quadri

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi fondamentali dell'azienda o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali

Primo Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono funzioni direttive e operano nella attuazione dei programmi generali aziendali con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento e il controllo di settori o servizi di notevole importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Esemplificazioni:

- Responsabili servizio amministrazione
- Responsabili servizio commerciale
- Responsabili servizio organizzazione di produzione
- Responsabili servizio ricerche
- Responsabili servizio della creazione esclusiva interna di disegni e modelli
- Responsabili servizio elaborazione dati
- Responsabili programmatore FDP
- Responsabili di gruppi di progettazione complessivamente preposti a realizzare le collezioni di modelli e/o di stampi con CAD tridimensionale (scarponi da sci).



Secondo Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica, guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;



- i lavoratori che svolgono attività di elaborazione ed attuazione di procedimento con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori

Esemplificazioni:

- Responsabili reparto di produzione
- Responsabili ufficio amministrazione del personale
- Responsabili ufficio programmazione
- Responsabili contabilità generale
- Responsabili contabilità industriale
- Responsabili analisi tempi e metodi
- Programmatori CDP
- Responsabili officina di manutenzione
- Realizzatori di modelli su CAD-CAM
- Progettisti sviluppatori di modelli e/o stampe complete con CAD tridimensionale e capacità di modifica e adattamento del software (scarponi da sci).

Terzo Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica assumendone la responsabilità;
- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati.

Esemplificazioni:

- Responsabili di sezione o di più fasi di produzione nell'ambito del reparto
- Capi squadra area di manutenzione
- Cronometristi analisti
- Operatori modelli su CAD-CAM addetti alla preparazione e/o modifica modelli o parte di modelli
- Addetti all'ufficio acquisti e vendite responsabili per gruppi di fornitori o clienti, incaricati delle operazioni relative
- Interpreti e traduttori
- Progettisti sviluppatori di taglie o di parti di modelli e/o stampe con CAD tridimensionale e software predefinito (scarponi da sci)
- Addetti alle pratiche del personale con sviluppo contabile delle paghe
- Operatore di centro elaboratore dati
- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua estera.

Le Parti convergono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale progressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Allegato A, Tabella b**).

Quarto Livello

Appartengono a questo livello

- i lavoratori che, per su direttive di massima, svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori ed operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto fermo di riferimento per la professionalità aziendale ed eventuale addestramento).

Esemplificazioni:

- Addetti all'adattamento dei modelli su forma
- Addetti alla confezione completa dei prototipi di modelliera
- Addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate
- Addetti alla fresatura della suola applicata
- Addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetti alla cucitura del guardaraso e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "bloke" con capacità di regolazione della macchina

- Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle soles e del tacco nella lavorazione "good-year"
- Addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia fresatura di soles con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di soles e tacchi nella lavorazione del profinito
- Attrezzisti o manutentori con capacità di intervento sulle singole macchine
- Responsabili conduzione carosello o giostra di schiumatura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza
- Conduttori prese a trazione con responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione delle macchine, la qualità ed il colore negli scarponi da sci, escluso settore accessori
- Responsabili della conduzione di rotative o giostra di iniezione di soles in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofolena
- Addetti al controllo delle pellicce e delle tomaie tagliate in pellame pregiato
- Addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo azienda e (esclusi scarponi da sci)
- Addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della cima di base nei suoi foci
- Conduttori di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto
- Conduttori di macchina saldatrancia colletti, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto, l'ottimizzazione dei consumi e della qualità
- Conduttori di macchina saldatrancia B2 marcatrice, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto e l'ottimizzazione della qualità
- Addetti al controllo del prodotto finito e dell'assemblaggio esterno
- Manutentori elettromeccanici con capacità di intervento sugli impianti elettrici, meccanici, pneumatici ed idraulici
- Addetti alla riparazione dei resi con responsabilità di verifica ed eliminazione dei difetti ed annotazione statistica dei medesimi
- Operatori modellisti su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modello o parti di modello

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale progressiva nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento [Allegato A, Tabella b].

Quinto Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con adeguata competenza eseguono lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche conseguibili con corsi professionali o con adeguato periodo di tirocinio e di pratica lavorativa,
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

Esempificazioni:

- Addetti al taglio delle parti principali della tomaia
- Addetti alla rilegatura a mano di tomaie in pellame pregiato
- Addetti alla rilegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano
- Addetti alla complessiva operazione di scannatura di tomaia in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazione dei vari tipi di smussatura
- Addetti alla giuntatura completa della tomaia
- Addetti alla cucitura delle parti principali della tomaia in pelle
- Addetti alla profilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate
- Addetti alla messa in misura della tomaia con forata non preventivamente incollata
- Addetti alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate
- Addetti alla cucitura strobe/oi pelli pregiate
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature
- Addetti alla rettifica a mano della premontatura
- Addetti all'incisione e spianatura incrine nella lavorazioni bloke e good-year

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetti alla cucitura "strobe"
- Addetti al montaggio della cava, dei fianchi, della boetta, delle punte
Addetti alla ribattitura della montatura
- Addetti alla rettifica a mano della premontatura
- Addetti alla cucitura del guardolo o della suola
- Addetti alla trancatura del cuoio per suola e/o sottopiedi
- Addetti alla s fibratura per lavorazione saldata
- Addetti all'applicazione delle suole anche prefabbricate
- Addetti alla rifilatura codette
Addetti alla precisatura del tacco
- Addetti alla rifilatura delle suole prefinite
- Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura tacchi
- Addetti alle riparazioni
- Addetti alle macchine per estrusione, iniezione e schiumatura di materiale plastico
- Addetti alla fresatura e rifilatura profili di soffi, gambetti e pattelle degli scarponi da sci
- Segantino abbozzatore di legname in tronchi per fondi in legno di calzature
- Addetti al controllo finale di qualità e della scatola esclusivamente nel settore suolificio
- Addetti alla composizione dei lotti (ordini) e alla determinazione delle relative priorità
- Addetti alla calandratura di fogli di gomma con cilindri anche stampatori e/o gommatura per l'accoppiatura di tessuti
- Addetti al montaggio della boetta e cava con macchina automatica programmata
- Addetti alla stratura a caldo di mocassino preperforato tubolare cucito a mano
- Addetti alla rolettatura del guardolo nel fondo chiuso e marcatura del punto
- Addetto al controllo intermedio della qualità e della confezione in scatola nel settore delle calzature sportive e/o tempo libero e/o sicurezza e/o pastifoleria
- Addetti all'applicazione del guardolo di suole prefinite
- Addetti alla alimentazione della manovra di montaggio del prodotto finito, con responsabilità di controllo del caricamento della linea, sulla base di programmi di produzione predefiniti
Addetti alla preparazione dei lotti di materiali tagliati per i lavoratori esteri
- Addetti all'applicazione delle birchie con responsabilità per la regolazione della macchina e la qualità
- Ausillari (autista, meccanico, meccanici e elettricisti di manutenzione)
- Stereo-dattilografe/diomatiche
- Addetti a mansioni di segreteria
- Addetti alla perforazione e/o operatori su video terminali che svolgono anche altre mansioni impiegate
- Addetti alla fatturazione
- Operatori contabili
- Addetti alle pratiche del personale e/o statistiche
- Cronometrista non analista
- Operatore terminale su CAD-CAM per immissione dati o copia modelli
- Operatore in formazione CAD tridimensionale (scarponi da sci)

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profilo professionale inquadrabile nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale progressiva nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Allegato A, Tabella B**).

Sesto Livello

Appartengono a questo livello

- i lavoratori che svolgono operazioni o lavori per abilitarsi ai quali è richiesto un adeguato periodo di tirocinio e adeguate capacità tecnico-pratiche anche acquisite in corsi professionali, con conoscenza delle macchine e dei materiali,
- lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio

Esemplificazioni:

- Addetti alla scarnitura tomaia
- Addetti alla ripiegatura tomaia
- Addetti alla giuntatura o messa in fodera della tomaia, comprese le cuciture di costure, applicazione listini ed a zig-zag

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetti allo sviluppo modelli a macchina
- Addetti al taglio di parti secondarie delle tomaie in pelle, di croste, di succedanei di tessuti per tomaia e di pelli per fodere
- Addetti a semplici operazioni preliminari della giuntatura
- Addetti alla rifilatura delle fodere e delle ornamentazioni
- Addetti alla appaiatura tomaie finite
- Addetti alla troncatura di materiali vari e di parti secondarie del cunio e/o preparazione del sottopiede e della suola
- Addetti alla stenditura e/o fissaggio delle fodere e/o struttura della tomaia montata
- Addetti alla puntatura di sandali su sottopied segnati
- Addetti alle operazioni sulla bnetta e sulla suola applicata e/o levata forme
- Addetti al finissaggio ed alla scatolaatura
- Addetti alla applicazione collanti.
- Addetti alla applicazione leve, ganci, para-acqua, gambetti, pattelle negli scarponi da sci
- Addetti alla applicazione calze o tomaie doposci nella schiumatura
- Segantino addetto al taglio di pannelli, listelli con appoggio e legno in tavola
- Addetti alla graffettatura e/o inchiodatura di calzature in legno o plastica
- Addetti alla smerigliatura e/o levigatura di calzature in legno
- Addetti all'applicazione di tacchi su calzature in legno
- Addetti al carico manuale per l'alimentazione di macchine automatiche a "transfer", a programmi prestabiliti, senza responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione della macchina stessa, ad esclusione degli scarponi da sci
- Addetti all'applicazione sottopiedi alla forma e rifilatura del sottopiedi
- Addetti all'applicazione di accessor nel settore delle calzature per lo sport e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofole o su suole prefinite: tasselli, tacchetti (da avvitare), ganci, targhetta, leve e quanto d analogo sia necessario per la confezione in scatola
- Addetti alla nfilatura con fornice elettrica delle suole in plastica o gomma
- Addetti sulla base di programmi di produzione predefiniti e con macchina messa a punto, alle macchine di stampaggio od iniezione con eventua e inserimento di particolari in differenti materiali
- Addetti alla smussatura del gradolo su suole prefinite
- Addetti alla fresatura di pacchi o serie di suole con modelli (dime) già predisposti
- Addetti alla vetratura, smerigliatura e spazzolatura suole o monoblocchi prefiniti
- Addetti alla timbratura a mano e/o in automatico delle suole
- Addetti alla cardatura della suola
- Addetti alla coloritura tacco e suola
- Addetti alla garbatura delle suole
- Addetti alla coloritura della lissa
- Addetti alla spaccatura della coda nella lavorazione L. XV
- Addetti all'esecuzione dello scavino o canalino
- Addetti al magazzino, aiuto-mecanico, autista, carrellista, fattorino, guardiano e custode
- Stenodattilografo, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto alla perforazione e/o verifica schede addetto al controllo fatture e documenti contabili dei materiali, addetto alla registrazione dati
- Centralinisti.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Alligato A, Tabella b**).

Settimo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia;

Articolo 147ter - Classificazione del personale TESSILE

Quadri

Appartengono a questo livello:

I lavoratori con qualifica di quadri o personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIFERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

A tale personale sono affidate, in condizioni di autonomia decisionale e responsabilità, funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti.

Primo Livello

Appartengono a questo livello:

Lavoratori con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o del dirigente, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

Esemplificazioni:

- Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza
Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
- Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome
- *Product manager* (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio EDP
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

Secondo Livello

Appartengono a questo livello:

Gli impiegati di concerto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esemplificazioni:

- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale
- Capo ufficio programmazione della produzione
- *Brand manager* (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio marketing
- Analisi EDP
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie di cui all'art.4, lett.e del D.lgs.n.114/1998 o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico.

Terzo Livello

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti ed operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni impiegati:

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto all'ufficio acquisti, responsabile per gruppi di fornitori, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto amministrazione paghe e contributi con compiti di relazioni con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segreteria di direzione
- Programmatore EDP
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Assistente
- Capo squadra area di manutenzione
- Capo magazzino

Esemplificazioni operai:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi
- Ricettista di tintoria che determina la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra per qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di tintura, conteggi e approva i colori con responsabilità dei risultati

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Allegato A, Tabella B**).

Quarto livello

Appartengono a questo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni impiegati:

- Operatore EDP
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto alla contabilità clienti/fornitori
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Addetto alle analisi chimiche e chimico-fisiche di laboratorio
- Aiuto assistente
- Aiuto capo squadra area di manutenzione

Esemplificazioni operai:

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Personale ausiliario specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattornieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Funzionista patentato
- Autista conduttore di autotreni e/o autoparticolari
- Ricettista (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare)

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Quinto Livello

Appartengono a questo livello

I lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni operai:

- Addetto in modo continuativo alla rammentatura dei tessuti in greggio o in fini su capo finito

Esemplificazioni impiegati:

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spazi aziendali

Esemplificazioni operai:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (esempio: preparazione delle etichette, ricevimento del colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci) anche con l'ausilio di supporti telematici e/o informatici
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgimento, faldatura di pezza, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Sesto Livello

Appartengono a questo livello

I lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale

Esemplificazioni impiegati:

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spazi azienda
- Centralista/Receptionist

Esemplificazioni operai:

- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto ai servizi di mensa e ristoro
- Factorino

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Guardiano, portinaio e usciere
- Infermiere generico
- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto alla misurazione, avvolgimento, laldatura di pezzi, con marcatura dei tipi di d fetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione

Esemplificazioni:

- Addetto alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia dei reparti e/o uffici
- Personale di manovalanza e pulizia

Esemplificazioni addetti all'industria del Passamanio Operaio

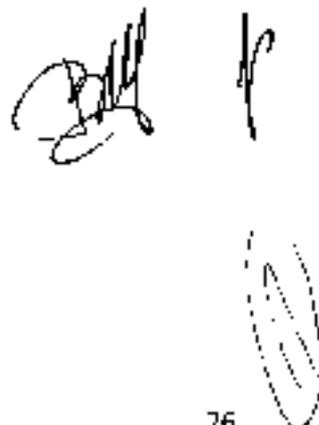
- Tessitura a mano
- Preparazione e cucitura a azzetti e bozzine
- T rntona e preparazione colon
- Lettura disegni
- Distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione
- Tessitura telai a calcolo e ricami a macchina
- Tessitura telai meccanici
- Addetto a: Orditura - Incarsatura - Preparazione merci in partenza - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di apparecchio per tessuti bassi - Produzione cordoni a macchina - Incarnatura - Spoatura - Piegatura - Intorcitura - Rinatura - Roccatuta - Confezione - Reparto metallico - Annodatura - Misurazione - Aiuto apprettatura tessuti bassi - Tessitura telai meccanici

Esemplificazioni addetti all'industria degli Scordassi Operaio

- Montaggio specializzato guarnizioni e registrazioni cardè
- Regolatore
- Preparazione
- Addetto alle punte e alle molle
- Refilatura - Autoregolatura - Molatura - Preparazione di seconda categoria - Fresatura ferri cappelli - Molatura cappelli montati - Taglio di guarnizioni per cappelli - Ripassatura e cucitura a macchina - Apprettatura - Tempera del dente a sega per sfilacciatrici - Addetto alle punte, alla stagnatura del filo, alle trafile - Incollatura di cinghie - Taglio di nastri e placche - Montaggio guarnizioni cappelli - Ripassatura e cucitura a macchina comune - Lavorazione del cuoio - Addetti alle trancie - Ripassatura nastri e doghe - Fresatura di pettini di ottone - Foratura doghe blindate
- falegname qualificato addetto al reparto fabbricazione doghe
- Addetto alle macchinette e alle altre lavorazioni in genere
- Operaio comune con funzioni di aiuto ai qualificati

Esemplificazioni addetti all'industria del Tappeti Operaio

- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le cardè, compresa la sostituzione delle guarnizioni
 - Regolazione e registrazione di più macchine con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo Tappeti Jacquard
 - Pesatura di coloranti
 - Preparazione e cucinatura di bozzine e similari
 - Molatura cardè e tondeggiatrici
 - Registrazione macchine Jacquard
 - Conduzione macchine di stampa
 - Riparazione pettini
 - Tessitura su telai Jacquard a doppia pezza na a bacchetta
 - Addetto al Secring
 - Addetto al controllo qualità produzione
 - Operatore macchina taglio moquette
 - Foratura e lettura disegni Jacquard
 - Tessitura su telai comuni uniti
- Tappeti Jacquard



CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Operatore alla macchina Tufting oltre 50 aghi
 - Operatori schiumatrice e gommatrice
 - Operatori cimatura e rasatura
 - Primo operatore macchina finissaggio (Artos)
 - Operatore incollatrice per velluti in doppia pezza
 - Addetto al controllo qualità produzione
 - Conduzione macchine di stampa
 - Operatore macchina taglio moquette
- Tappeti Jacquard**
- Stampa a macchina o a mano - Assortitura tappeti - Imbozzimatura ed apprettatura - Addetti agli apparecchi di tintoria
 - Cimatura - Rasatura
 - Taglio tappeti e moquette
 - Addetto allo svolgimento, avvolgimento e imballo su macchina taglio moquette
 - Aiuto imbozzimatura e aiuto apprettatura - Carica subbi - Addetto alle macchine di finissaggio non contemplate nei livelli precedenti - Addetto al gratafascio a mano o a macchina - Oliatura - Preparazione fiocco per essiccatore
 - Rifilatura tappeti oltre i due metri
 - Cardatura
 - Campionarista tagliatore con responsabilità di lavoro
 - Fattorino per servizio fuori stabilimento
 - Orditura - Passa lioni - Passa pettine - Piegatura - Addetto alle macchine per bordi e frange (cucitura ed orlatura) -
- Lavorazione tappeti a macchina - Attacca fili al settore**
- Forgili a telaio (cambiarocche)
 - Ispezione tappeti
 - Preparazione filati per essiccatore - Rifilatura tappeti fino a due metri compresi - Annodatura frange a mano -
- Incannaggio - Stracannaggio - Attacca fili ring - Accoppiatura - Ritorcitura - Aspatura - Roccatore - Spalatura - Dipanatura - Molatura lamette**
- Preparazione pettinato
 - Tessitura su tela comuni uniti

Tappeti Tuft, velluti incollati

- Addetto alla doppiatura - Taglio tappeti e moquette
- Addetto spalatura e controllo ingresso pezza (su macchina Artos)
- Addetto al controllo altezza finita e scanco pezza (su macchina Artos)
- Addetto allo svolgimento, avvolgimento e imballo su macchina taglio moquette
- Distribuzione filati al magazzino
- Aiutante operatore macchina Tufting oltre 50 aghi
- Spalatura lattice - Addetto all'avvolgimento ed allo svolgimento - Aiutante operatore incollatrice per velluti in doppia pezza
- Addetto alle prove di laboratorio
- Addetto alla macchina Tufting fino a 50 aghi - Ispezione tappeti - Addetto alla macchina nastratrice, lisciatrice e frangitrice
- Campionarista con responsabilità di lavoro
- Aiuto taglio tappeti
- Carica - Centra - Ponifilo - Roccatore

Tappeti Jacquard

- Aiutante alle lavorazioni contemplate nelle categorie precedenti - Addetto alle levele - Cernita cascanie e materiali della tessitura - Cernita tappeti - Cucitura cartoni - Cucitura a mano e incollatura eschette - Aiuto campionarista
 - Finitura campioni
 - Conferimento campioni
- Tappeti Tuft, velluti incollati**
- Aiuto al magazzino - Aiuto campionarista - Finitura campioni - Imbustatura - Etichettatura

Confezione campioni

Esemplificazioni addetti all'industria dei Nastri Rigidi, Nastri e Tessuti Elastici, Maglie e Calze Elastiche Operai

- Responsabile di conformità e qualità
- Personale per l'addestramento o la sorveglianza della lavorazione
- Addetto al controllo qualità (colui che apporta modifiche su indicazione del responsabile)

- Tintoria e preparazione colori
- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime
- Apprettatore responsabile della macchina di apprettatura per tessuti alti - Lettura disegni
- Tessitura tessuti elastici e contemporanea lettura disegni
- Tessitura nastri e tessuti elastici e rigidi
- Tessitura nastri cappello da uomo
- Produzione maglieria elastica su macchine rettilinee a mano
- Produzione maglieria elastica su macchine a motore
- Provinatura, distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione
- Aiuto ricettista
- Addetto all'orditura che sviluppa i calcoli di portata e opera continuativamente su orditi contenenti note di colore
- Addetto alla rammendatura in modo non continuativo che svolge anche altre mansioni
- Tintoria senza preparazione di colori - Aiutanti alla macchina di apprettatura per tessuti alti - Orditura - Incorsatura - Taglio - Rimagliatura - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi
- Incarnaggio - Spolatura - Piegatura - Intorcitura (normalmente svolta dalla tessitrice) - Binatura
- Aspatura - Roccatore - Aiuto apprettatura tessuti bassi - Spilaratura gomma - Cucinatura a mano o a macchina - Confezione - Doppiatura - Arrotolatura - Oratura - finitura - Infilatura - Annodatura (normalmente svolta dalla tessitrice)
- Trecciatura
- Tessitura nastri e tessuti elastici e rigidi
- Tessitura nastri cappello da uomo
- Produzione maglieria elastica su macchine a motore

Esemplificazioni addetti all'Industria delle Treccie e Stringhe Opera:

- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime
- Distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione
- Messa in macchina per stringhe e treccie
- Cernita e preparazione merci in partenza - Lavorazione coniglia - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi
- Inaccatura - Spolatura - Piegatura - Intorcitura - Binatura - Roccatore - Confezione - Puncalaggio - Misurazione - Lucidatura
- Preparazione e dipanatura filato lucido - Addetto alle macchine da treccia e da crochet - Aiuto apprettatura tessuti bassi
- Addetto alla messa in cantra

Esemplificazioni addetti all'Industria dei Tulli, Pizzi, Veli Andakusa, Tende Opera:

- Tessitura tulli a bobine e pizzi valenciennes
- Lettura disegni, tende e Johnson - Apprettatori responsabili della macchina di appretto per tessuti alti
- Addetto alla foratura e ricopiatura di qualsiasi tipo di disegno
- Tessitura tulli, tende leavers e Johnson
- Tessitura tela raschei
- Addetto all'orditura a catena
- Addetto alla lettura e verifica disegni leavers
- Apprettatura con responsabilità di lavoro
- Addetto alla pressatura ed aggiustatura bobine
- Pesatura - Aiutanti alla macchina di apprettatura per tessuti alti
- Addetto alla Fornitura di combi
- Aggiustatura conoques
- Foratura e ricopiatura disegni
- Addetto al carica bobine a macchina
- Finissaggio - Sterdaggio
- Tessitura tulli, tende leaver e Johnson
- Tessitura telai raschei
- Carica bobine al tavolo - Orditura subbini leaver - Addetti macchine Comely - incarnaggio - Lavanderia - Tintoria - Stracannatura - Campionatura

Esemplificazioni addetti all'Industria del Ricami a Macchina Opera:



CONI MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Battitore con esperienza che esegue la punteggiatura su qualsiasi disegno, elaborazione cad ed elaborazioni su strumenti informatici e/o telematici

- Creatore disegni
- Responsabile di conformità e qualità
- Addetto allo studio dei fondi, colori e applicazioni
- Battitura disegni e montaggio a macchina
- Ricamatore che esegue interventi di sostituzione e immissione di tessuto e di modifiche del ricamo
- Addetto al controllo qualità
- Addetto al prelievo dei materiali necessari al regolare andamento della lavorazione, quando è richiesta la scelta di colori diversi
- Addetto all'infilatura delle macchine automatiche
- Addetto al prelievo dei materiali necessari al regolare andamento della lavorazione
- Addetto alla regolazione della tensione di scorrimento del filo della bobina nella navetta, in presenza di tessuti elastici
- Ricamo
 - Taglio e confezione a macchina di indumenti
- Addetto al caricamento dei tessuti sui macchinari
- Addetto alla speclusa del tessuto in entrata
 - Addetto al caricamento dei tessuti sui macchinari
- Addetto alla preparazione di cartelle campioni con numerazioni e specifiche colori
- Infilatura macchine a pantografo - Allestimento e finissaggio - Incannaggio - Bobinatura - Giunta pezze e stacca pezze - Addetto alle navette

Declaratorie ed Esempificazioni addetti all'Industria dei Pizzi e Fuselli Meccanici Opera:

- Addetto alla messa in macchina (preparazione della macchina per il caricamento)
- Addetto al controllo qualità e misurazione
- Misurazione a mano e a macchina
- Addetto al caricamento e/o alimentazione dei telai
- Addetto alle macchine di spolatura, ritoritura e roccatura (preparazione dei filati per il caricamento tela)
- Addetto alla mondatura/sfilatura anche con l'ausilio di strumenti automatizzati
- Addetto alla stiratura del prodotto finito
- Addetto alla preparazione di prototipi sulla base di ricette prestabilite
- Addetto alla preparazione del campionario
- Binatura - Allestimento - Stiratura - Piegatura - Finissaggio

Esempificazioni addetti all'industria degli Accessori per Filatura e Tessitura Opera:

- Montature specialista di più macchine
- Montatore e regolatore di macchine di tipologie diverse (avvolgimento, stamatura, raschiatura, taglio, essiccazione, finitura, felpatura, ordatura, rigatura, foratura, confezionamento e inscatolamento di tubetti conici e cilindrici)
- Montatore e regolatore di una o più macchine (di una sola tipologia) per la fabbricazione di tubetti e tuoli di carta
- Regolatore di una o più macchine (della stessa tipologia) per la fabbricazione di spole, rocchetti, tubi banca, pettini e preparazione e/o tessitura, produzione lotti
- Regolatore di macchine per il finissaggio dei tubetti - Uguagliatura pettini - Lettura e montaggio corpi - Modellatura e tornitura a mano
- Addetto alla conduzione di impianti Maxei (Bachelizzazione)
- Lavoro ai forni per la tempera e stagnatura fili metallici

Opera:

- Addetto controllo per certificazione di prodotto

Opera:

- Aiuto regolatore - Conduzione essiccatoi e caldaie a bassa pressione - Conduzione forni di essiccazione carta - Preparazione resine e aiuto conduzione impianto bachelizzazione - Taglio rotoli di carta - Addetto ai forni di ossidazione ed essiccazione
- Saldatura autogena ed elettrica ad arco - Laminatura - Infilatura - Molatura - Appretto - Segatura - Alesatura - Torchiatura a macchina - Pressatura - Piattatura - Lavoro su macchine a fare maglie di acciaio - Limatura - Fresatura - Pressofusione - Fabbricazione pettini a macchina - Conduzione forni di tempera e rinvenimento accessori - Nichelatura e cromatura - Trapanatura - Smerigliatura - Verniciatura - Tranciatura - Sbaratura - Fabbricazione a macchina di accessori per spole, ecc. - Cernita legname

Adetto alle macchine per la fabbricazione di tubetti, tubi e bastoni di stendaggio - Avvolgimento con macchine automatiche di carta per tubi e bastoni di stendaggio cilindrici e conici

- Impregnatura in bagno d'olio - Resine e lacca - Imballaggio e conteggio - Lavoro al banco a mano di tubetti - Lavorazione di finitura di tubetti - Applicazione di grammazioni metalliche su tubetti e tubi - Preparazione colla - Foratura articoli di carta - Preparazione inchiostri
- Lucidatura - Pulitura - Incarnatura - Applicazione di guarnizioni metalliche su spole - Infilatura normale di maglie di acciaio - Foratura articoli di legno e metallo

Esemplificazioni addetti all'industria delle Interlodere

- Addetto alla preparazione dei colori

Operai

Stabilimento di finissaggio

- Tessitore
- Addetto alle macchine di preparazione (lavaggio, bruciapelo)
- Addetto alla tintoria
- Operatore rameuse e macchine di finissaggio chimico
- Addetto alle macchine di finissaggio meccaniche
- Addetto alla resinatura
- Addetto alle macchine ispezionatrici e confezionatrici

Stabilimento di tessitura

- Tessitore

Operai addetti a:

- Orditura
- Rimettaggio
- Roccatura e filatura
- Spolatura
- Verifica greggi
- Carica telai

Stabilimento di finissaggio

- Tessitore

Stabilimento di lessitura

- Tessitore
- Portaspole

Esemplificazioni addetti all'industria dei materiali di Attrito Operai

- Addetto al controllo di linee di produzione
- Collaudatore su strada
- Impregnazione
- Addetto alle presse a caldo o a freddo, idonee allo stampaggio di pastiglie o ceppi per freni
- Conduttore di macchine attrezzate che eseguono con piena responsabilità il controllo qualità (tornitore, fresatore, rettificatore, molinatore, radialista)
- Addetto al collaudo finale
- Preparazione mescole - Pressatura a caldo e a freddo, idonee allo stampaggio di pastiglie o ceppi per freni - Addetti ai forni - Sgrossatura e rettifica - Aiutanti alle macchine in genere
- Marcatura - Etichettatura
- Trecciatura - Foratura senza responsabilità della macchina
- Addetto alla preparazione di supporti metallici
- Addetto ai trattamenti superficiali
- Addetto alla verniciatura
- Addetto alle presse di tranciatura
- Personale addetto alla registrazione dei tela
- Personale a capo di una o più macchine di orditura
- Personale addetto alla registrazione di produzione
- Personale addetto alla conduzione di orditori con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo
- Personale addetto ai telai
- Personale addetto alla registrazione di presenze, ecc

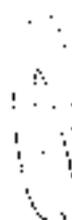
CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Personale addetto alla scelta del greggio e alla preparazione dell'emulsione per il bagno - Personale addetto alla oliatura delle macchine di preparazione e di filatura - Personale addetto alla pesatura di filato - Personale con mansioni di vice capi macchina di orditura - Personale addetto alla misurazione, calandatura, mangiatura e rasatura
- Personale addetto all'apertura delle balle - Personale addetto alle ammorbidenti - Personale addetto al lupo e al teaser - Personale addetto all'alimentazione del e carde in grosso con rulli - Personale addetto alla riparazione dei pettini di preparazione - Personale addetto all'impacatura filati - Personale addetto all'oliatura macchine di tessitura - Personale addetto alla bagnatura, piegatura, arrotolatura, doppiatura pezze - Personale in aiuto al calandro e al mangano - Personale addetto taglio sacchi - Personale addetto rovesciatura sacchi
- Personale addetto alla preparazione delle mannelle e alle macchine di prima apertura delle fibre - Personale addetto alla pesatura di filato con esclusione del invecchiamento del materiale - Personale distenditore di mannelle alle carde in grosso - Personale addetto a filato - Personale addetto alla provinatoria filati - Personale addetto alla preorditura e orditura - Personale addetto alla costura bozzime - Personale addetto alla orlatura e cucitura - Personale addetto all'alimentazione del e macchine stampatrici
- Personale addetto alle carde in fino ed agli stratali - Personale attaccacafi - Personale addetto alle bobinatrici, aspatrici e gomitatrici - Personale addetto all'allicciatura - Personale addetto alla piegatura, misurazione, doppiatura, arrotolatura (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti) - Personale aiuto taglio sacchi automatico - Personale sostituto all'orlatura e cucitura - Personale aiuto all'imballa e alla pressatura
- Personale addetto ai torritori e alle spolatrici
- Personale in aiuto al calandro (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti)
- Addetti cambio punte delle tavolette per carde - Addetti alla pulizia degli impianti di aspirazione polvere
- Orditore
- Incursature
- Personale addetto al relai
- Addetto ai vasi - Addetto allo scarico delle macchine di preparazione e filatura - Addetto all'arrotatura e raccolta sacchi

Esempificazioni addetti all'Industria delle Tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare Operai

- Altre mansioni di produzione non inquadrabili in prima o seconda categoria (esempio: cucitura di singole parti staccate di indumenti, impermeabili, copertoni e tende)
- Assiemeaggio di 3 o più parti già preparate per indumenti e impermeabili
- Piazzamento e segnatura di tessuti per impermeabili e indumenti
- Taglio su segnato di tessuti per impermeabili e indumenti
- Tintore
- Impermeabilizzatore
- Finitore
- Stratura a mano o a macchina di indumenti e impermeabili
- Stenditura con faldatura a mano di tessuti
- Lavori a mano di selleria, segnatura, fustellatura, occhiellatura, rivettatura, stampigliatura, imbustatura, il tutto riferito alla produzione di zaineria, buffetterie, tende da campeggio e altri simili
- Addetto all'attaccatura e confezionamento del collo e delle maniche per indumenti impermeabili
- Assiemeaggio di più parti già preparate per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie
- Piazzamento e segnatura di tessuti per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie
- Taglio su segnato di tessuti per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie
- Lavori a mano su selleria, segnatura, fustellatura, occhiellatura, rivettatura, stampigliatura, piegatura, imbustatura, il tutto riferito alla produzione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili
- Istruzioni su copertoni
- Stenditura a macchina di tessuti
- Altre mansioni di produzione non inquadrabili al 3° livello (es. cucitura di singole parti staccate di indumenti, impermeabili, copertoni e tende)
- Addetto alla verifica del feltro dopo la feltatura
- Addetto alla lavorazione dei cilindri
- Addetto alla verifica del cappello informato
- Addetto alla verifica del cappello finito (parte feltro)
- Addetto alla mischia ed alla soffiatura del pelo con regolazione della macchina e con mansioni anche di carico e scarico
- Addetto alla feltatura a mano
- Addetto alla informatura a mano

- Addetto alla incolocatura a mano
- Addetto alla incolocatura a mano
- Addetto alle rotlettine, o macchinette, o foltoncini, o americane
- Addetto alla infornatura di 1ª a macchina
- Addetto alla infornatura di 2ª con macchina non automatica
- Addetto alla spianatura di 2ª
- Addetto alla raffinatura o rasatura a mano
- Addetto alla badatura finale a mano o a macchina
- Addetto alla sabbiatura, o cerchiatura o cottonatura
- Addetto alla rifilatura finale a mano
- Addetto alla bissonatura (lustrotti o renditori)
- Addetto alle operazioni di tintoria con preparazione e pesatura delle dosi dei colori su ricetta predisposta
- Addetto alla rifornatura a bloccaggio a mano o a macchina, di cappelli da donna
- Addetto allo scarico delle macchine imbastitrici
- Addetto allo stacco ripiegatura delle imbastiture
- Addetto allo scarico delle macchine imbastitrici (campane)
- Addetto alle operazioni di tintoria con esclusione delle operazioni di pesatura e preparazione delle dosi di colore
- Addetto alla allargatura (cupo-ino)
- Addetto alla incolocatura a macchina
- Addetto alla spianatura di 1ª
- Addetto alla pressatura
- Addetto alla stampatura con macchina litografica
- Addetto alla stridatura (battiale)
- Addetto alle centrifughe dei reparti in bianco
- Addetto alla disacidatura
- Addetto ai foltoni o martellose
- Addetto al carico e scarico degli apparecchi di tintoria
- Addetto al a aggiustatura delle imbastitrici
- Addetto al a vellutatura a mano o con macchina automatica
- Addetto alla raffinatura testa e ala con macchina non automatica
- Addetto alla cardinatura a mano o a macchina a secco
- Addetto alla sorgettatura e balenatura dei marocchini
- Addetto alla confezionatura dei nodi, o gasse, o galle
- Addetto alla confezione del fodere
- Addetto alla bordatura a mano o a macchina
- Addetto alla guarnizione a mano o a macchina
- Addetto alla verifica o visitaggio del cappello rasato o raffinato
- Addetto alla verifica del cappello guarnito
- Addetto alla rifilatura di 2ª finale a macchina
- Addetto alla stiratura delle fodere a mano
- Addetto all'attaccatura cinte e nodi a macchina
- Addetto alla stampatura in oro dei marocchini e fodere con composizione
- Addetto alla rassodatura o marclatura a mano o a macchina
- Addetto al a verifica o visitaggio delle imbastiture o stanaggi
- Addetto alla pomiciatura a mano o con macchine non automatiche
- Addetto al solo carico e scarico delle soltratrici
- Addetto alla sola mischia a mano dei feltri
- Addetto alla pesatura del pelo sulle imbastitrici
- Addetto al carico del pelo nelle macchine imbastitrici
- Addetto allo stacco e piegatura delle imbastiture
- Addetto alla sola scrociatura dei feltri alle americane, folle coq, mezzere e multi-roller
- Addetto alla soia spazzolatura del feltro greggio
- Addetto alla marcatura e pesatura feltri
- Addetto alla cardinatura a secco di preparazione alla vellutatura
- Addetto alla stanatura o bagnaggio
- Addetto alla apprettatura o ingommatura
- Addetto alla pomiciatura con macchina automatica



CCNL MODA - PELLÉTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla rifinitura testa e ala con macchine automatiche
- Addetto alla tagliatura o rasatura velour (giilette)
- Addetto alla informatura di 2° con macchina plurima automatica
- Addetto alla rifinitura di 1° sommaria a macchina
- Addetto alla prima bridatura sommaria a macchina
- Addetto alla stiratura delle fodere a macchina
- Addetto ai lavori del magazzino marocchini
- Addetto ai lavori del magazzino fodere
- Addetto alla confezione dei fiocchetti o nodini
- Addetto al taglio e alla giuntura dei marocchini
- Addetto al taglio, stiratura e centinatura delle cinture
- Addetto alla giuntura, fermatura e spluccatura dei nodi
- Addetto alla centrifuga di un solo cappello nei reparti in nero
- Addetto alla spolveratura
- Addetto all'incarto e inscatolamento dei cappelli e delle camicie
- Addetto alla stampatura in oro dei marocchini e delle fodere senza composizione
- Addetto all'attaccatura delle etichette
- Addetto alle macchine da cucire per la confezione di materiale ausiliario vario (plote, mussole, pezze, cuffie, ecc.)
- Addetto alla colorazione con stampo di feltro

Esemplificazioni addetti all'industria del feltro e cappello di lana. Operai

- Responsabile della cernita dei feltri destinati alla vendita o all'approvvigionamento
- Addetto alla sordatura
- Addetto alla pomelatura a mano
- Addetto alla apprettatura e catramatura a mano
- Addetto alla informatura a mano
- Addetto alla pressatura
- Addetto alla roulé a mano
- Addetto alla rifilatura a mano
- Addetto alla informatura al cerchio
- Addetto alla passatura teste
- Addetto alla passatura al sabbieuse
- Addetto alla ficconatura
- Addetto all'aggiustatura e passatura bastiture
- Addetto alla clascatura in bianco e nero
- Addetto alla lucidatura alla pezza e ferro
- Addetto alla battiola a cono
- Addetto alla rifinitura e verifica del luppeilo
- Addetto alla cernita dei feltri destinati alla vendita o all'approvvigionamento
- Addetto alla incavatura a mano
- Addetto al degodrenaggio
- Addetto alle rollette o americane o mezzere
- Addetto ai coni
- Addetto alla informatura a macchina
- Addetto alla decatizzazione con cerchio e sbiella
- Addetto alla roulé a macchina
- Addetto alla stiratura
- Addetto alla catramatura e apprettatura a macchina
- Addetto alla plottatura
- Addetto alla pulitura delle macchine di carderia
- Addetto alla passatura in bianco
- Addetto alla follatura a finire
- Addetto alla spazzolatura
- Addetto alla rifilatura a macchina
- Addetto alla rifilatura (nero)
- Aiutante alla informatura a macchina
- Addetto ai forloni

- Addetto alla tintoria
- Addetto alle stufe
- Addetto alla carbonizzazione
- Addetto alla al argateve
- Addetto alla battuta a macchina
- Addetto alla rigatura
- Addetto alla rasatura
- Addetto alla vellutatura
- Addetto alla orlatura dorsò a macchina
- Addetto alla applicazione marocchini a macchina
- Addetto alla guarnitura di marocchini e cinte a cappelli di pelo
- Addetto alle multroller
- Addetto alla passata bastiture
- Addetto alla cernita dei feltri destinati all'appropriaggio o alla vendita
- Addetto ai battipolvere
- Addetto alla guarnitura, lana
- Addetto alle cinturine, lana
- Addetto alla tagliatura marocchini
- Addetto alla pesatura in bianco
- Addetto alla applicazione delle fodere
- Addetto alla stiratura delle fodere
- Addetto alla materassa
- Addetto alla rifilatura in bianco
- Addetto alle tavolette e alla pinzettatura

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del Pelo per cappello Operai

- Addetto alla secretatura a mano
- Addetto alla spuntatura
- Addetto alla sbarbatura o ripassatura
- Addetto alla scelta delle pelli
- Addetto alla soffiatura
- Addetto alla m-scelatura
- Addetto alle taglierine
- Addetto alla secretatura a macchina
- Addetto alla spaccatura delle pelli
- Addetto alla preparazione (bagnatura, spazzatura, bottulatura, scodatura)
- Addetto alla impaccatura (confezione colpette)



Declaratorie ed Esemplificazioni addetti all'industria dei Berretti e copricapo diversi (non di paglia nè di feltro) e di fodere e marocchini Operai

- Addetto al taglio a mano e alla confezione di bozze e campioni
- Addetto allo sviluppo proporzionale dei modelli
- Addetto al taglio e alla confezione del capo completo
- Addetto al taglio di tessuti e materiali affini esterni
- Addetto alla cucitura del capo completo
- Addetto alla stiratura a mano del capo completo
- Addetto alla stiratura del capo completo di serie c/o con pressa idraulica
- Addetto allo stiro intermedio (stiratura a vapore)
- Addetto al taglio delle fodere
- Addetto alla cucitura di parti staccate
- Addetto alla guarnitura fine a mano
- Addetto al o stampaggio in oro e colore di fodere e marocchini con o senza composizione
- Addetto alle operazioni di apertura delle cuciture
- Addetto alla tranciatura degli accessori ed interni
- Addetto alla cucitura di accessori ed interni
- Addetto alla stiratura con sabbieuse o sacco
- Addetto alla guarnitura comune a mano ed a macchina



Esemplificazioni addetti all'industria delle Treccie e cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini da intreccio e delle treccie meccaniche Operai

- Addetto alla pressatura ed apprettatura delle qualità extrafini (Panama Montecristi - Treccia Inissima)
- Addetto cucitura treccia di qualità extrafine
- Addetto ai rapporti esterni per il controllo qualità merci rientrate da lavorazioni c/n terzi

Aziende che esercitano la lavorazione delle treccie meccaniche

- Tintore

Aziende che esercitano la lavorazione delle treccie e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

- Addetto alla selezionatura e attigliatura di treccie e cappelli
- Addetto alla tiratura e stiratura a mano di cappelli sulla forma
- Addetto alla infornatura di cappelli capaci di eseguire qualsiasi operazione di pressatura

Aziende che esercitano la lavorazione delle treccie meccaniche

- Cellorighista, racell sta e articoli simili
- Fissaggio e appretto
- Addetto alla tintoria
- Addetto alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine su qualsiasi forma, di paglia e di altre materie

Aziende che esercitano la lavorazione delle treccie e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

- Addetto alle vasche di tintoria e candeggio aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgono mansioni richiedenti una specifica o normale preparazione
- Addetto alla infornatura di cappelli che eseguono operazioni semplici o parziali di pressatura
- Addetto alla ricezione di treccie e cappelli
- Addetto alle vasche di tintoria e candeggio aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgono mansioni che non richiedono una specifica né normale preparazione
- Addetto all'apprettatura, incollatura e tuffatura
- Addetto alla centrifuga e agli essiccatoi esclusi i lavoratori ad biti al trasporto del materiale
- Addetto alla smarcatura, lavatura e seccatura di cappelli nostrali
- Addetto alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine su qualsiasi forma, di paglia e di altre materie
- Addetto alla confezione del campionario su modelli preesposti
- Addetto alla guarnitura eseguita interamente a mano di cappelli esotici fini quali, ad esempio, panama, balibuntal e simili

Aziende che esercitano la lavorazione delle treccie meccaniche

- Nastrificazione
- Ranellama e simili
- Tagliatura
- Trecciatura
- Addetto alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine e media su forme normali, in paglia ed altre materie simili
- Asciugatura
- Aspatura
- Bobinatura, rocchettatura, spolatura
- Goffatura
- Incannaggio
- Pettinatura
- Ricucitura
- Addetto alla cucitura di semplice esecuzione di cappelli e lavori diversi ordinari di paglia e di altre materie

Aziende che esercitano la lavorazione delle treccie e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

- Addetto alla guarnitura eseguita a mano e a macchina di cappelli ed altri lavori di paglia e di materie simili, di qualità fine e media
- Addetto alla aggiustatura e sottomettitura di cappelli nostrali
- Addetto alla cucitura di cappelli e lavori diversi di qualità fine e media su forme normali in paglia ed altre materie simili

- Addetto all'applicazione a mano di guarnizioni mediante incollatura e punti metallici
- Addetto alla addobbiatura di trecce e cappelli
- Addetto alla cucitura di semplice esecuzione di cappelli e lavori diversi ordinari di paglia e di altre materie
- Addetto all'avviatura a mano di cappelli
- Addetto alla guarnitura eseguita a macchina di cappelli e altri lavori ordinari di paglia, truccolo, raffia, ecc.

Declaratorie ed Esemplificazioni addetti all'industria del Tessuto non tessuto

- Capo turno di produzione

Operai

Regolazione e registrazione di più macchine di produzione del tessuto non tessuto con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo

- Conduttore di più impianti, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo e quantitativo, che opera indifferentemente su diverse linee di prodotti con tecnologia che presentano complessità di processo sia in estrusione che in cardatura

- Conduttore di più impianti, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo e quantitativo

- Conduttore di impianto con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo e quantitativo

- Addetto alla preparazione delle miscele, che alimenta più impianti e che sviluppa, in base a ricetta già predisposta, i calcoli dei vari componenti

- Addetto alla conduzione delle macchine di produzione del tessuto non tessuto

- Addetto alla preparazione delle miscele

Esemplificazioni addetti all'industria degli Spaghi, cordami e fibre dure Operai

Capo macchina estrusora

- Conduttore vasche candeggio e tintoria

- Capo macchina corderia all'aria e automatica

Fresatore cilindri per la filatura a umido

- Tornitore cilindri legno per la preparazione e filatura a secco

- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., con relativi rapporti e annotazioni

- Addetto al candeggio e tintoria (senza responsabilità specifica della lavorazione)

- Addetto alla riparazione Gills e Pettini

- Aiutante di capomacchina di corderia all'aria

- Assortitore

- Buscolato e fiscalato

- Breakeratore

- Ammorbidatore

- Impaccatore

- Lucidatore spaghi

- Capolevate (preposti all'effettuazione delle levate con operazioni analoghe, con esclusione di mansioni superiori)

- Rampinatore corde

- Addetto agli essiccatoi e trasporti relativi

- Strappatore e tagliatore

- Trasportatore bobine, rocchette e vasi

- Addetto all'estrusione

- Addetto ai banchi e fusi

- Addetto alle Goods

- Addetto alla corderia automatica e trecce

- Addetto ai filatoi automatici di fibre dure

- Aspatore

Addetto alle carce

- Combinatore di assortimento

- Filatore a umido

Filatore a secco

- Gomitolatore

- Impaccatore gomitol con controllo

- Legatore matasse

- Manellante

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Operatore alle macchine di provinatoria
- Pesatore
- Pettinatore a macchina
- Squadratore
- Stenditore
- Torcitore
- Trasportatore adetti ai reparti
- Trapiantatore per rete calzaturificio
- Aiuto agli stivali
- Aiuto alle roccatrici

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale progressiva nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Allegato A, Tabella b**).

Settimo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia.

Articolo 147^{quater} - Classificazione del personale ABBIGLIAMENTO

Livello Quadro

Appartengono a questo livello:

Appartiene a questo livello con qualifica di quadro il personale con funzioni direttive. Il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuite e per l'evitata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificanti per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

Primo Livello

Appartengono a questo livello:

Il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

Esempificazioni:

- Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza
- Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
- Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome
- Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio CDP
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

Secondo Livello

Appartengono a questo livello:

Gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esempificazioni:

- Capo ufficio contabilità

- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale
- Capo ufficio programmazione della produzione
- *Brand manager* (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (*outsourcing*)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio *marketing*
- Analista CDP
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie di cui all'art.4, lettere del D.lgs.n 114/1998 o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico.

Terzo Livello

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni impiegati:

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetta amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- *Web manager*
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmature CDP
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

Confezioni esterne maschili e femminili, confezione di abiti *casual-sportwear*:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, *tailleur*, mantelli, pantaloni, gonne, casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione
- Capo magazzino
- Capo squadra area manutenzione
- Capo sezione
- Aiuto modellista
- Assistente

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei, impermeabili, abiti da lavoro, biancheria uomo e donna:

- Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei:

- Segnatura su tessuti con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'abbigliamento del modello

- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Confezioni maschili e femminili:

- Sarto finito che confeziona il capo completo

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto allo sviluppo dei modelli
- Addetto alla formazione partite colon con autonomia operativa

Esemplificazioni operai:

Mansioni relative a tutti i comparti

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: strickle, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Maglieria

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, *colleur*, mantelli, pantaloni, gonne, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione

Mansioni relative al comparto Nobilitazione

- Ricercista di tintoria che determina la ricetta passando indifferentemente da l'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di tintura, dispone per la correzione, corregge ed approva i colon con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)
- Ricercista di stampa che determina la ricetta passando indifferentemente dall'uno all'altro tessuto con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di stampa, dispone per la correzione, corregge ed approva i colon con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)
- Capo magazzino
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente tessile (ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello)

Operai

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: strickle, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto Stampa

- Capo macchina da stampa che opera indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facilità di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:
 - a) preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione
 - b) ripristino delle racle

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri in rame con rilevazione del disegno tramite elaboratore elettronico e incisione per mezzo di pantografo elettronico.

Le Parti convergono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Quarto livello

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale

Esemplificazioni impiegati:

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico-fisiche di laboratorio
- Aiuto capo squadra area manutenzione

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Capogruppo Istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi

Operatori di modellistica

Confezioni di abiti casual, sportswear, impermeabili, biancheria uomo e donna, busti e reggiseni, cravatte.

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombamento del modello

- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Busti e reggiseni

- Studio del disegno (modellista) con determinazione del consumo con modello già preparato

Cravatte

- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo

Esemplificazioni operai:

Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino

- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione/costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, frettatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite

- Campionisti che confezionano il capo spalla completo (runito e stirato)

- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento

- Fuochisti patentati

- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Confezioni in pelle e succedanea

- Scegliitori di pelli

- Addetto al taglio e al piazzamento

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezione in serie di abiti, tailleur e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

Bottoni ed articoli affini

- Incisioni su stampa macchina con relativa messa a punto

- Stampatori specializzati

- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte

- Addetto alla guida e al controllo dei lavoratori della barbonatura

- Addetto alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa

- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

Mansioni relative al comparto Maglieria

- Segnatura su tessuto a maglia con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e l'appiombamento del modello, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleur fatti con tessuto a maglia

- Segnatura su tessuto a maglia o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleur fatti con tessuto a maglia

- Addetto alla campionatura, che su la base del disegno o del tracciato eseguono per intero e autonomamente il prototipo sulla macchina rettilinea e della tessitura (settore maglieria)

- Addetto alla campionatura, che taglia il prototipo ed esegue tutte le operazioni della confezione apportando le eventuali correzioni o modifiche (settore maglieria)

Mansioni relative al comparto Calzetteria

- Addetto allo sviluppo del prodotto nella fase produttiva

Operai

- Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino

- Ricettista (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare)

- Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna e accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standard predefiniti

CENL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento

- Fuochisti patentati

- Autista conduttore di autotreni e/o automeccanici

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla classificazione con selezione della lana succida

- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le card e compresa la sostituzione delle guarnizioni

- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine

- Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi e accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura

- Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi (regolatori telai)

Mansioni relative al comparto Apparecchio

- Addetto ai folioni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi

- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole

- Addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi

- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole

- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Filatura cardata

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi

- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura

- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni addetti all'industria del feltro battuto

Esemplificazioni:

- addetto ai folioni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, il datore di lavoro è riconosciuto a facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**Allegato A, Tabella b**).

Quinto Livello

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che svolgono anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto in modo continuativo alla rammentatura tessuti in greggio o in fino e su capo finito

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleur e mantelli per signora, ragazze e bambine

Confezioni in serie di impalpabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezione di abiti casual-sportswear

- Macchine confezionatrici del capo completo

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla stratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleur e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche

Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura

- Addetto alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni, abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleur e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche

- Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano

- Addetto all'imbastitura ed alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino

- Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro

- Campionista confezionatrice del capo-spalla completo (solo cucitura)

- Campionista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (cucito e stiro)

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi, di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati: biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc.

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini

Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulard:

- Addetto al taglio che opera indifferente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trince) su materassi di diverso spessore

Bottoni ed articoli affini:

- Addetto alle disposizioni delle lavorazioni

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione

- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile pagato

- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici

- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web

- Addetto al servizio commerciale

- Centralista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera

- Commesso addetto alla vendita negli spazi aziendali

Operaie

Mansioni re attive a tutti i comparti

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)

- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva

- Conduttore in genere di impianti termici a vapore

- Autista addetto al trasporto merci

- Autista non addetto al trasporto merci

- Infermiere professionale

- Addetto alla misurazione, avvilgatura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni, abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleur e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in pelle e succedanei:

- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio)

- Addetto al taglio di fodere ed interni

- Addetto alla tranciatura

- Rifilatura a taglio

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
 - Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti
 - Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)
- Confezioni in serie di abiti, giacché, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, *tailleur* e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear
- Stenditura tessuti
 - Campionista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (solo cucito)
 - Addetti alla confezione completa de' pantaloni
 - Addetto ad operazioni di stira intermedia con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
 - Addetto alla stiratura finale
 - Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- Confezioni in serie di abiti, giacché, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini, divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, *tailleur* e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:
- Addetto alla riparazione a macchina o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo
- Confezioni in serie di abiti, giacché, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini, divise militari e civili per enti e organizzazioni, abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, *tailleur* e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche
- Vistaggio, vaponissaggio e trattamento tessuto
 - Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
 - Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetto a procedimento analogo per le tasche
 - Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
 - Addetto a la cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
 - Addetto all'imbastitura delle paramonture
 - Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
 - Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o a quadri con riscontro delle righe e del quadri al taglio
- Mansioni speciali: utilitari o volanti (10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale)
- Confezioni in serie di abiti, giacché, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, *tailleur* e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear
- Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa).
- Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulard:
- Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico
- Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa)
- Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati, biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc.
- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello
- Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulard:
- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti
- Bottoni ed articoli affini.
- Fresista
 - Foratore specialista
 - Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili
- Mansioni relative al comparto Maglieria
- Addetto alle operazioni con unite di taglio e confezione del capo completo
 - Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
 - Addetto alle macchine rettilinee elettroniche
 - Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, *tailleur* fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto al taglio che opera indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trache) su materassi di diverso spessore o su teli da rettilinee o circolari con programmazione

- Addetto ai telai elettronici cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria

- Addetto alla verifica del colore: sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli, alle taglie e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale

- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Ordiniatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)

- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva

- Conduttore in genere di impianti termici a vapore

- Autista addetto al trasporto merci

- Autista non addetto al trasporto merci

- Infermiere professionale

- Addetto alla misurazione, avvolgimento, faldatura di pezzi, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Maglieria

- Addetto alle macchine rettilinee a motore di qualsiasi linea che dopo un adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie

- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

- Addetto alla tessitura di maglierie con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici

- Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleur fatti con tessuto a maglia

- Addetto in modo prevalente alla rammenatura tessuti in greggio

- Addetto al ricamo a mano

- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)

- Addetto ai telai cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria

- Conduttori di macchine circolari che eseguono le operazioni relative senza interventi in caso di guasti meccanici e che oltre alle normali operazioni eseguono almeno una delle seguenti: sostituzione platine, sostituzione jaks, sostituzione uncino bordo, cambio aghi, eliminazione barrature verticali

- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mitanda (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzerratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto

- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione dei telai rettilinei con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto smacchinato

- Addetto al rimaglio tradizionale a mano

- Addetto alla movimentazione e al carico dei filati, raccolta e cartellatura sacche, distribuzione dello smacchinato (manualmente o in automatico)

- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)

- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto

- Addetto al controllo taglie

Mansioni relative al comparto Pettinatura

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Tintoria

- Addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrato

Mansioni relative al comparto Ritorcitura

- Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura

- Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del 95go feltrato

- Addetto al controllo delle testate di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a tela o

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione

- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe

- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici

- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web

- Addetto al servizio commerciale

- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera

- Commesso addetto alla vendita negli spazi aziendali

Opera

Mansioni relative a tutti i comparti

- Ordiniere e sinistature delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)

- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, altrezisti, muratori)

- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva

- Conduttore in genere di impianti termici a vapore

- Autista addetto al trasporto merci

- Autista non addetto al trasporto merci

- Infermiere professionale

- Addetto alla misurazione, 95go feltrato, laldatura di pezzi, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

- Addetto alle macchine di registrazione pesi

- Addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc. con relativi calcoli e annotazioni

- Addetto ai rilievi statistici

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Pettinatura

- Addetto al concanamento delle cardè e alla gestione delle relative celle di stoccaggio

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura a pettine

- Addetto alla conduzione e messa a punto delle apparecchiature semiautomatiche per le levate al filato

- Addetto al laboratorio controllo qualità

Mansioni relative al comparto Filatura cardata

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo stracci e/o lana e degodronaggio con responsabilità della dosatura degli ingredienti

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura Cardata compresi loro automatismi e accessori

- Addetto alla preparazione delle mische con pesatura componenti e dosatura additivi

Mansioni relative al comparto Tintoria

- Addetto alla conduzione del ciclo di stampa vigoreaux con preparazione e pesatura coloranti e additivi

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Tintoria

- Addetto alle macchine di tintura in pezza

Mansioni relative al comparto Finissaggio

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo pezze con responsabilità della dosatura degli ingredienti

- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti con regolazione e registrazione macchina

- Addetto alla conduzione di lavaggi a secco con regolazione e registrazione del ciclo

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla conduzione di macchine bruciapelo con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione del ciclo completo di decattissaggio in autoclave
- Addetto alla conduzione di asciugatoi con responsabilità della dosatura degli additivi e appretti
- Addetto alla conduzione di cimatrici e/o garzatrici anche in linea con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla regolazione e registrazione macchine del ciclo Apparecchio
- Addetto alla stima dei difetti pezze

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura

- Addetto alla conduzione di imbucinatrici con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo
- Addetto alla conduzione di macchine per 96go feltratura con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla assegnazione e distribuzione filati
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Orditura e Tessitura compresi gli automatismi e gli accessori
- Addetto alla realizzazione di provini e/o campioni tessuti con relativi controlli e registrazione di macchina
- Addetto alla lettura e/o messa in carta disegni anche con l'uso di sistemi informatizzati
- Addetto alla conduzione degli ordito con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alle macchine di tessitura
- Addetto alla stima dei difetti pezze in greggio

Feltro battuto

- Addetto alla composizione di dischi nitri e tubi (dipendenti con diretta responsabilità circa le dimensioni e la compattezza del manufatto)
- Follatura (personale con la responsabilità del gruppo di folli)
- Tornitura di dischi (personale in grado di effettuare la sagomatura)

Feltro sintetico

- Quadrista C.T.E. e servizi
- Primo operatore conduttore trattamento acque
- Addetto preparazione coloranti e additivi
- Conduttore ciclo tintura
- Conduttore linea impregnazione ed estrazione
- Addetto taglio
- Quadrista recupero solventi
- Conduttore rinvio polimero

Mansioni relative al comparto Filatura

- Personale addetto a tutte le operazioni di manutenzione e riparazione delle cardè: pulizia, smontaggio, rettificazione e sostituzione delle guarnizioni, rimessa in moto, ecc

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Tessitore a mano
- Addetto registrazione e regolazione centralina lancio tela con responsabilità dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Non-litazione suddivise per reparto Tintoria

- Capo macchina di tintona in continuo
- Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore

Stampa

- Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori
- Fotoricisione e preparazione cilindri e quadri da stampa
- Addetto all'incisione dei cilindri con procedimento laser

Mansioni relative al comparto Filatura

- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc., sul cotone sodo

Mansioni relative al comparto Lino Canapa

- Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti

Mansioni relative al comparto Filati cucirini

- Meccanico di reparto, addetto tenter rocchetti

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- Addetto in modo continuativo alla rammedatura dei tessuti in greggio o in fno

Mansioni relative al comparto Nobilitazione

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Adetto all'impianto di depurazione delle acque, che effettua i controlli e le relative correzioni

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (esempio: preparazione delle etichette, rinevimento dei rulli non corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, resistenza, tirolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., sul prodotto finito o su semilavorati
- Personale addetto ai servizi di manutenzione (ad esempio: meccanici, elettrici, saldatori, tornitori, lresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, misuratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Filatura

- Capo squadra di pulizia delle macchine

Mansioni relative al comparto Lino Canapa

- Addetto alla lresatura di indri per la filatura a umido
- Conduttore per le macchine di candeggio
- Conduttore delle macchine per tintura

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Conduttore de l'imbozzimatrice e cucinatore di bozzina
- Addetto all'orditura che sviluppa i calcoli di portata e/o opera continuamente su orditi contenenti note di colore
- Addetto all'incisatura automatica a ciclo completo
- Addetto all'annodatura

Tessitore

- Cancatelaio che, oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti, effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura (anche con l'uso di strumenti informatici), preparazione montaggio caroni e/o carico e scarico con messa a punto telaio fino all'inizio del tessimento
- Conduttore di cimatrice
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, saldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

Mansioni relative al comparto Velluto

- Tessitore di velluti operati e quadrettati
- Tessitore di velluti di ordito o lisci
- Addetto al taglio del velluto liscio con affilatura dei coltelli
- Conduttore di macchine di stabilizzazione dimensionale del velluto
- Conduttore di cimatrici per tessuti a pelo o operati, che esegue la regolazione, taratura e affilatura dei cilindri

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Preparazione

- Conduttore di macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciagola, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Conduttore di macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, blue, barchie, foulard, ecc.)

Stampa

- Conduttore di macchine per la stampa a tavolo di tessuti (produzione e campionatura)
- Aiuto capo macchina di stampa, piana e rotativa, a più colori

Finissaggio

- Conduttore di macchine per il finissaggio (romeuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatrice, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Conduttore di macchine per operazioni complementari ed accessorie della tintoria e stampa (vaporizzo, lavaggio, asciugatura, in corda e in largo, continuo e discontinuo, ecc.)

Ordinatore di quadri e cilindri da stampa in magazzino

Preparazione dei colori e ausiliari

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla cucina coltri e/o ausiliari e/o prodotti di finissaggio (impianto automatizzato e manuale)

- Campionatore e provinatori di colori

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ghieratura dei cilindri

- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ritocco dei quadri

- Addetto all'impressione, spoglio, provinatoria e correzione dei quadri

- Addetto al ritocco di quadri e cilindri

Controllo qualità

- Verificare di pezze al tavolo di spedizione o comunque per l'ultimo controllo

- Addetto al ritocco di pezze stampate

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b)

Sesto Livello

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilità al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro

- Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura

 Addetto all'imbastitura della tela

- Addetto alla sovrilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi

 Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati

- Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa

- Addetto alle impunture con l'inseruzione di puntini a mano

- Addetto alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo)

- Campionista che confeziona parti consistenti e importanti del capo

- Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)

- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali

- Centralinista/Aceptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti

- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci

- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Aiuto fuochista

- Addetto al servizio mensa e ristoro

- Fattorini

- Portinaia, guardiani, uscieri

- Infermiere generico

 Addetto alla m surazione, avvolgimento, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione negli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini, divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleur e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compreso nel livello superiore per la mansione speciale degli utilitari o volanti è previsto il 10,27% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale

Confezioni di abiti casual-sportswear; confezioni in pelle e succedanei:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa):

- Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Taglio su segnato

- Addetto alla cucitura

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi, di camereria in genere; di vestaglia; di pigiama, ecc.

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Tranciatura colli, polsi e varie

- Confezione

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazzo, bambino e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc..

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già preparate (cartoni)

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Confezione del capo completo

- Ricamo a macchina

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti

- Addetto alla faldatura

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione

- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione

- Confezione

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulard:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Cucitura

- Confezione

- Stiratura

- Imbustatura

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di articoli vari: sottoscanie, spalline imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, usse, assorbenti igienici, pirome e fiori artificiali per ornamento, ventagli ed affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere:

- Operazioni di taglio o tranciatura

- Imballaggio e spedizioni

Bottoni ed articoli affini:

- Addetto alla cernita dei colori

- Addetto alla cernita della seconda scelta

- Addetto al confezionamento, imballaggio e spedizioni

Mansioni relative al comparto Maglieria

- Confezionatori del capo completo (canicie da uomo)

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla confezione di parti staccate tramite l'espletamento congiunto di almeno tre delle seguenti operazioni, ritenute di valore equivalente: preparazione ed attaccatura colli, ribattitura dei colli, preparazione e attaccatura di tasche, taschini e profilati, confezione degli orli, preparazione ed attaccatura dei polsi, attaccatura fodera al capo
- Ricamatori con programmazione della macchina
- Addetto alla stiratura a mano e alla pressatura e stiratura con macchine di ogni tipo su capo carente, su capo finito e/o accessori

- Addetto alle macchine rimagliatrici
- Addetto alla pressatura e controllo del lavoro finito o nelle fasi intermedie

Mansioni relative al comparto Calzetteria

- Addetto alle cuciture di qualità (4 aghi/2 aghi)
- Addetto alla scelta in greggio o in tinto
- Addetto al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione
- Addetto alla preparazione bollini e cordici a barre

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semi-lavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto funaio
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgimento, saldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Maglieria

- Dipanatori, straccinatori, torcitori, roccatori, ribobinatori o spalatori
- Montapettini telai
- Ricamatori - senza programmazione della macchina
- Faldatori a mano e a macchina del tessuto
- Segnatori
- Addetto alle operazioni semplici di taglio
- Addetto alla confezione
- Addetto alla raccolta ed alla distribuzione del lavoro
- Addetto al prefissaggio
- Addetto alle macchine automatiche di piegatura, imbustatura, scatolaatura del prodotto finito con controllo finale
- Addetto all'attaccatura a mano dei bottoni
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee
- Addetto alla tessitura di magliena con calate eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (per i primi 18 mesi)

Mansioni relative al comparto Calzetteria

- Addetto alle cuciture normali e/o automatiche
- Addetto all'orlatura e alla finta cucitura
- Addetto alla stiratura a vapore - fissa il capo in greggio o in tinto, a seconda del ciclo produttivo
- Addetto alla raccolta e incascolamento
- Addetto al carico e scarico forme di fissaggio
- Addetto al pattugliamento macchine di spiaratura, roccatura, incannaggio, torcitura
- Conduttori di macchine tubolari a uno o più cilindri ausiliari degli incannatoi
- Addetto al carico e scarico delle macchine per il prefissaggio
- Addetto alle macchine di testurizzazione e falsa torsione
- Addetto al controllo Down Stream o statistico di qualità

- Addetto alle macchine tingi-fissa
- Addetto ai telai rettilinei da elastici e Jacquard
- Addetto alle macchine rettilinee
- Montapettini
- Addetto alle operazioni di carico, infilatura e scarico delle macchine
- Addetto al carico delle cantre
- Addetto alle macchine da taglio
- Addetto al taglio manuale
- Addetto alle macchine da controllo a stiro in greggio
- Addetto agli armadi torzionali, agli apparecchi ad impacco, rotativi e a tamburo, alle centrifughe e agli essiccatori
- Addetto alla preparazione bagni
- Addetto all'asciugatura
- Addetto alla confezione, a mano o automatica, del prodotto finito effettuando un controllo formale (piegatura, imbustatura, scatola) [per i primi 18 mesi]
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza mutanda
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto [per i primi 18 mesi]

Mansioni relative al comparto Tintoria

- Addetto alle barche o armadi di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe, aventi anche mansioni di carico e scarico e avori van

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Filatura cardata

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Tintoria

- Addetto alle macchine lisciatrici con responsabilità di verifica e correzione bagno

Mansioni relative al comparto Ornitura e Tessitura

- Addetto al magazzino filati con compiti di alimentazione ai reparti di preparazione alla tessitura e tessitura e gestione dei ritorni di lavorazione

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spazi aziendali
- Centralinista/receptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgimento, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alle macchine di lavaggio di lane succide con o senza asciugatore
- Addetto alle macchine centrifughe per estrazione dei grassi di lana
- Addetto alle macchine di pettinatura, liscatura, intersecting, vuota vasi
- Addetto alle macchine converter e/o seydel
- Addetto alle macchine di carderia
- Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana succida e/o apritoi fiocco

CCNL MODA - PELLÉTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura corde
 - Addetto alle operazioni di preparazione e riparazione pettini e spazzole con eventuale saldatura di parti
- Mansioni relative al comparto Filatura a Pettine
- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e operazioni di pesatura
 - Addetto alle macchine di mescolatura, ripettinatura, preparazione, filatura pettinata, roccatura, accoppiatura, ritorcitura, aspatatura, dipanatura, gomitolatura, ritocatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
 - Addetto alle macchine di filorocatura
 - Addetto alle macchine *converter* e/o *seydel*
 - Addetto alle macchine stirovap
 - Addetto alle macchine di lustrizzazione e/o elasticizzazione
 - Addetto alle operazioni di rettifica e rivestimenti cilindri
 - Addetto alle operazioni di controllo e/o passatura spole, rocche e/o matasse
 - Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati
- Mansioni relative al comparto Filatura Cardata
- Addetto alle macchine di carbonizzo stracci e/o lana
 - Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e/o oliatura e operazioni di pesatura
 - Addetto alle macchine di preparazione, mischia e di filatura cardata e "open end", accoppiatura, ritorcitura, roratura, aspatatura, dipanatura, gomitolatura, ritocatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
 - Addetto alle macchine di filorocatura
 - Addetto alle macchine di carderia
 - Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana
 - Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura corde
 - Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
 - Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni fili
- Mansioni relative al comparto Tintoria
- Addetto alle macchine di essiccazione, centrifugazione
 - Addetto alle macchine di tintura matasse, toos, fiocco e rocche e/o stampa *vigoureux*
 - Addetto alle macchine di tintura e vaporizzazione tessuti agofetrati
 - Addetto alle macchine *intersectoys*, *mélangeuses* e/o lisciatrici
 - Addetto alle operazioni ausiliarie di tintura e/o stampa
 - Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue
- Mansioni relative al comparto Ritorcitura
- Addetto al vaporizzo, condizionamento, umidificazione, oliatura e/o operazioni di pesatura
 - Addetto alle macchine di binatura, ritorcitura ed eventuale ritocatura
- Mansioni relative al comparto Finissaggio
- Addetto alle macchine di carbonizzo pezzi
 - Addetto alle macchine di follatura e/o lavatura panni
 - Addetto alle macchine di lavaggio a secco
 - Addetto alle macchine bruciapelo
 - Addetto alle macchine centrifughe, aspiratori e asciugatoi
 - Addetto alle macchine di arricciatura, *corneuses*, calandre, decatissaggio, vaporissaggio, alatrici, spazzolacci, fissatrici, presse, rasatura
 - Addetto alle macchine cimatrici e/o garzatrici
 - Addetto alle operazioni ausiliarie di decatissaggio in autoclave
 - Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto finito con relativa annotazione del peso e dei metriaggio
 - Addetto alle operazioni di preparazione emulsioni, soluzioni, additivi, saponi
 - Addetto alle operazioni di pinzatura, smacchiatura e debarratura
 - Addetto alle operazioni di marcatura e segnatura difetti
 - Addetto alle operazioni di cucitura, scucitura pezzi
 - Personale addetto alle operazioni di nastatura, oliatura, frangitura, taglio panni e coperte e altre operazioni similari di finitura
 - Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni tessuti e/o coperte
 - Addetto ai lavaggi in largo o alle continue di preparazione alla tintoria
 - Addetto al lavaggio in cesto
 - Addetto alla preparazione dei e corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue
 - Addetto alle macchine a pezzi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura

- Addetto alle macchine per agofeltratura
- Addetto alle operazioni di annodatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di carico, scarico e/o aufa a del telaio
- Addetto alle macchine selettive e/o porghito, alle orditrici e/o alle incorsatrici
- Addetto alle operazioni di incollaggio e impozzimatura
- Addetto alle operazioni di preparazione di licciate e pettini e/o alle armature di tessitura e lavori similari
- Addetto alle operazioni di scaricamento degli ordici con svolgimento ordito e incornatura
- Addetto alle operazioni di incorsatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto greggio con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle macchine per la divisione e/o assemblaggio del filato a servizio del reparto (croccatura)
- Addetto al disassemblaggio licci e/o pulizia maglie lamelle
- Addetto alle macchine di tessitura

Rammendatura e Giuntura:

- Rammendatura (personale che esegue tutti i lavori di rammendatura di feltri e di essiccatori cotone)
- Giuntura (personale che esegue tutti i lavori di giuntura di feltri e di essiccatori cotone)

Tessitura

- Addetto alle macchine di tessitura

Feltra battuto:

- Spazzatura e pulitura corde (personale anche con mansioni di registrazione)
- Personale macchinista alla valacora
- Personale macchinista al macchinone
- Follatura (personale responsabile di macchina)
- Personale macchinista alle feltratrici
- Personale macchinista responsabile degli essiccatori
- Fornitura di dischi
- Rifinitura feltri di lana e di pelo (personale responsabile delle macchine ramesses, calandre, presse, cimatrici)
- Personale addetto alla turbinatura
- Sovrapposizione veli dischi e tranciatura dischi

Feltra sintetico

- Operatore ciclo vapore
- Operatore serze
- Operatore trattamento acque
- Operatore preparazione additivi e analisi
- Operatore preparazione greggio
- Operatore stoccaggio greggio e prodotto finito
- Operatore finissaggio
- Operatore settaggio
- Operatore confezionamento prodotto finito
- Addetto preparazione soluzioni
- Operatore linea impregnazione collante
- Operatore linea estrazione componente di base fibra
- Operatore molatura
- Operatore agugliatura
- Operatore esterno recupero solventi
- Operatore polimero e analisi

Mansioni relative al comparto Filatura

Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle miscele, con funzioni di controllo della rispondenza delle indicazioni qualitative ricevute

- Addetto alla confezione, incellofanatura, incastolarla, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche o delle matasse
- Addetto a una delle mansioni del ciclo di filatura semplificate al secondo livello, chiamato continuamente a collaborare alla formazione tecnico pratica di altro personale

Mansioni relative al comparto Lino Canapa

- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura, pallettizzazione del filato, che effettua anche la pesatura e/n il controllo visivo dell'uniformità del colore

Mansioni relative al comparto Filati cucirini

- Meccanico di reparto, addetto *telex* tubetti

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Addetto alla cernita a mano dei fili, in preparazione alla incorsatura/annodatura
- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

Mansioni relative al comparto Mobilificazione

- Addetto alla spalmatura di tessuti
- Addetto alla calandra con più di 5 cilindri
- Addetto al mercerizzo con tre avaggio (bagnato su bagnato)

In piegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es. stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralista/Receptionist

Operaie

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanico, elettrico, saldatore, tornitore, fresatore, lattoniere, falegname, idraulico, attrezzista, muratore)
- Aiuto fuornista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorino
- Portinaio, guardiano, usciere
- Infermiere generico

Mansioni relative al comparto Filatura

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie
- Addetto alle macchine di apertura e cardatura
- Addetto agli stiratori
- Addetto alla preparazione pettinatura
- Addetto alla pettinatura
- Addetto ai banchi a fusi
- Addetto al filato
- Addetto ai filatori a rotore o turbina
- Addetto alle roccatrici
- Addetto alle filrociatrici
- Addetto alle macchine condizionatrici filati, che effettua anche l'inserimento e il ritiro dei semilavorati
- Addetto all'aspatura
- Addetto alla binatura
- Addetto alla ritorcitura ad anello
- Addetto alla ritorcitura a doppia torsione
- Addetto alla ri-roccatura
- Addetto alla gasatura
- Addetto alle cipanatrici matasse
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura fidec
- Addetto alle vaporizzatrici
- Addetto alle binatrici per elastomero ricoperto
- Addetto alla ritorcitura doppia torsione con elastomero ricoperto
- Addetto alle binatrici per elastomero nudo
- Addetto ai torcitoi per elastomero nudo
- Addetto ai filatori per la produzione di filati Core Spun
- Addetto ripasso fusi e rocche Core Spun e Core Twist con o senza lampada di Wood
- Addetto alla confezione, incollafanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione delle rocche o delle matasse

Mansioni relative al comparto Lino Canapa

- Addetto alla pulizia delle macchine che effettua anche il montaggio e lo smontaggio delle parti da pulire
- Addetto alla mischia
- Addetto al carico/scarico macchina imballo automatico

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alle corde
- Addetto alla pettinatura
- Addetto alla ri-pettinatura
- Addetto agli stratori
- Addetto agli strociunitori
- Addetto al banco a fusi
- Addetto alle macchine per l'andeggio
- Addetto alle macchine per tintura
- Filatore a umido
- Filatore a secco
- Addetto alle roccatrici/ri-roccatrici
- Addetto alla confezione, incelofanatura, etichettatura e pallettizzazione dei filai
- Addetto al carico e scarico dell'essiccatoio

Mansioni relative al comparto Filati Cucine

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura
- Conduttore di macchine automatiche per rocchetti, tubetti, gonfietti, marasse, ecc.
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Addetto alla lucinatura di bozzina
- Addetto all'imbozzimatrice
- Addetto carica cantre
- Addetto a l'urditura
- Addetto porgifi all'incorsatura
- Addetto a l'incorsatura semiautomatica
- Addetto a l'annodatura
- Addetto dispensa rocche di trama
- Tessitore
- Caricatore: addetto alle normali operazioni, secondo parametri predefiniti, di scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione del e lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza
- Addetto alla arrotolatura, faldatura, piegatura, doppiatura, misurazione del tessuto
- Addetto alla misurazione, avvolgimento, faldatura di pezzi, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Addetto alla confezione delle pezze (incelofanatura, legatura, marcatura, applicazione etichette, imballaggio, ecc.)
- Addetto ai servizi ausiliari di reparto (levapezze, oliatura, pulizia telai, manutenzione pettini, preparazione licci, ecc.)
- Addetto alle macchine di finissaggio (es: c. matrice, spazzolatrice, ecc.)
- Addetto alla preparazione di campioni
- Addetto alla roccatura
- Addetto alla foratura e doppiaggio cartoni per disegni ratiere
- Addetto alla confezione di articoli di biancheria per la casa (cucitura, orlatura, ecc.)
- Addetto alla incelofanatura, incorsatura, imballaggio, applicazione etichette, ecc., di articoli di biancheria per la casa

Mansioni relative al comparto Velluto

- Addetto al carico/scarico della macchina per il taglio dei velluti
- Addetto alla piegatura, faldatura, misurazione dei velluti, a mano e a macchina
- Addetto alla tagliatura del velluto liscio con cucitura della pezza
- Addetto alla tagliatura del velluto a coste con cucitura della pezza
- Addetto alla cimatura di tessuti piani e velluto
- Tessitore di velluti in genere
- Addetto alle macchine di finissaggio in genere dei velluti: cardatura, spazzolatura, cimatura, vaporizzo, polimerizzazione, ecc.

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura
- Addetto alle corde
- Addetto alle macchine per materiale idrofilo e coloni
- Addetto ai gattoli
- Addetto agli essiccatoi, compreso il carico e scarico
- Addetto alla lavorazione delle garze

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

- Addetto alla lavorazione del materiale da sutura
- Addetto alla ricitura
- Addetto alla taglierina

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Preparazione

- Addetto alle macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (spazzima, bruciapelo, gurga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Addetto alle macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Addetto al rifornimento e riattrezzaggio delle macchine da stampa plana, rotativa, tavolo (lavaggio quadri, rifornimenti colori, stesura pezzi, ecc.)

Finissaggio

- Addetto alle macchine per il finissaggio (rammeuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Addetto alle operazioni accessorie e complementari alla tintoria e alla stampa (stendaggio, roccatura, incannatura, ecc.)

Servizi alla produzione

- Addetto ai servizi di produzione (cucitura pezzi, avà gamelle, arrotolatura, montaggio del quadro o dei cilindri, ecc.)
- Addetto alle movimentazioni interne (es. trasporto quadri e cilindri)
- Addetto alla preparazione e all'archivio del campionario e dei disegni

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto alla preparazione del telaio del quadro o del cilindro
- Addetto alla tracciatura al pantografo

Laboratorio

- Aiuto di laboratorio

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A, Tabella b).

Settimo Livello

Appartengono a questo livello

I lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni operai:

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Maglieria

- Addetto al recupero filato a mano e a macchina

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulizia barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulizia barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Filatura cordata

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

CCNL MODA - PELLÉTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura

- Addetto a la cernita e/o pulizia tubetti e/o conii

Mansioni relative al comparto Filati cucirini

- Addetto a la confezione, imballo, etichettatura

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura

Dichiarazione congiunta

Le parti, condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali di cui ai precedenti articoli 147, 147bis, 147ter e 147quater, e in tutti quei casi in cui le mansioni svolte dai lavoratori non sono chiaramente identificabili in quelle elencate nel presente CCNL,

L'azienda che intende adeguare o definire nuovi profili professionali ne deve fare richiesta scritta alla CIO SS. firmatone del presente contratto a livello territoriale o aziendale (se presente).

Entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda le OO SS. devono fissare un incontro al fine di intervenire alla regolamentazione dei profili professionali.

APPENDICE

Lavoro a domicilio

Definizione di lavoro a domicilio

È lavorante a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegua nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendista, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione agli effetti del presente regolamento ed al miglioramento di quanto stabilito dall'art.2054 cod. civ., ricorre quando il lavorante a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non si considera lavorante a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavorante subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno.

Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività in cui comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavorante e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione e di conversione, che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni di lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle cessazioni delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente il lavorante a domicilio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto a ciò previsto dalla vigente legislazione in materia, e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e consegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Retribuzione

1) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico e salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orari e di produzione.

Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuali di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie.

2) Il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni. Ciascuno in ragione della categoria o della qualità prevista dai contratti stessi.

Gli elementi retributivi di cui al punto 1) dovranno essere tradotti in quota minima tramite l'applicazione della seguente formula:

a) regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali: quota mensile operaio interno/L73x60 = quota minima le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.

Il valore mensile delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63.

3) Base del computo per la determinazione dello scatto di cottimo pieno, di cui sopra, sarà la misurazione tecnica di tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste. L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote di cui al punto 2) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

4) Tutti gli aggiornamenti determinati dal mutamento del valore della paga base e delle eventuali indennità accessorie daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento della tariffa di cottimo di cui al capoverso 3).

5) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoranti a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio, una delle parti o cui è l'ultima potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, le quali, a livello territoriale e a livello di zone omogenee preventivamente

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

individuata tra le parti, definiranno le tariffe di cottimo entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL. In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale e con le R.S.U. per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

Maggiorazioni della retribuzione

1) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie e con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della 13ª mensilità, del trattamento di integrazione di malattia e maternità, delle ferie annuali e delle festività nazionali infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita dal lavorante stesso, nel corso del periodo considerato.

2) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento o line rapporto nella misura del 7,15% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita. Inoltre verrà corrisposta al lavorante a domicilio, sempre con le stesse modalità ed in conformità con le norme di legge, una indennità sostitutiva esente da contributi per i rimborsi spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti, stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle Rappresentanze Sindacali ed ai Sindacati territoriali dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con relativo indirizzo.

Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alle Rappresentanze Sindacali tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo prevista.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanze Sindacali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro e su livello di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnarsi il mattino seguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo, e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturno/festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

Pagamento delle retribuzioni

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste deve essere fornito dal datore di lavoro. È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante a domicilio per quella parte di materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuta dal datore di lavoro.

Norme generali

Per tutto quanto non espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavorante a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione delle leggi e dei contratti.

CCNL MODA - PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

TABELLE

Allegato A

Settore Pelletteria/Calzaturiero/Tessile/Abbigliamento (Art 147, 147bis, 147ter e 147quater)

Retribuzioni Base

Tabella A: Artt. 24 lett. a e 26 del presente CCNL.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	€ 2.100,00	€ 52,00	€ 2.152,00
Primo livello	€ 1.990,00	€ 0,00	€ 1.990,00
Secondo livello	€ 1.860,00	€ 0,00	€ 1.860,00
Terzo livello	€ 1.745,00	€ 0,00	€ 1.745,00
Quarto livello	€ 1.660,00	€ 0,00	€ 1.660,00
Quinto livello	€ 1.585,00	€ 0,00	€ 1.585,00
Sesto livello	€ 1.500,00	€ 0,00	€ 1.500,00
Settimo livello	€ 1.198,00	€ 0,00	€ 1.198,00

Tabella b: Ai sensi dell' Art 147, 147bis, 147ter e 147quater del presente CCNL è prevista una **Retribuzione di primo ingresso** da corrispondere con le modalità e in relazione alle qualifiche di seguito elencate

Inquadramento retributivo	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	€ 2.152,00		
Primo livello	€ 1.990,00		
Secondo livello	€ 1.860,00		
Terzo livello	€ 1.745,00	€ 1.680,00	€ 1.710,00
Quarto livello	€ 1.660,00	€ 1.600,00	€ 1.640,00
Quinto livello	€ 1.585,00	€ 1.510,00	€ 1.560,00
Sesto livello	€ 1.500,00	€ 1.420,00	€ 1.470,00
Settimo livello	€ 1.198,00		

Tabella c: Ai sensi dell'art.67 comma 3 lett. a,b e c del presente CCNL è prevista una retribuzione in % ridotta da calcolare sulla Retribuzione da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, come sotto elencato.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri	€ 2.152,00	-	-	-
Primo livello	€ 1.990,00	-	-	-
Secondo livello	€ 1.860,00	70%	80%	90%
Terzo livello	€ 1.745,00	70%	80%	90%
Quarto livello	€ 1.660,00	70%	80%	90%
Quinto livello	€ 1.585,00	70%	80%	90%
Sesto livello	€ 1.500,00	70%	80%	
Settimo livello	€ 1.198,00			

CCNL MODA - PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Allegato B

Settore Pelletteria/Calzaturiero/Tessile/Abbigliamento (Art.147, 147bis, 147ter e 147quater)

Retrocessioni Base per aziende di nuova costituzione e per un massimo di due anni

Tabella d: Art.125 c. 6 del presente CCNL.

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	€ 1.900,00	€ 20,00	€ 2.010,00
Primo livello	€ 1.900,00	€ 0,00	€ 1.900,00
Secondo livello	€ 1.720,00	€ 0,00	€ 1.720,00
Terzo livello	€ 1.600,00	€ 0,00	€ 1.600,00
Quarto livello	€ 1.570,00	€ 0,00	€ 1.570,00
Quinto livello	€ 1.490,00	€ 0,00	€ 1.490,00
Sesto livello	€ 1.380,00	€ 0,00	€ 1.380,00
Settimo livello	€ 1.090,00	€ 0,00	€ 1.090,00

Tabella e: Ai sensi dell'art.67 del presente CCNL è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri	€ 2.010,00			
Primo livello	€ 1.900,00			
Secondo livello	€ 1.720,00	70%	80%	90%
Terzo livello	€ 1.600,00	70%	80%	90%
Quarto livello	€ 1.570,00	70%	80%	90%
Quinto livello	€ 1.490,00	70%	80%	90%
Sesto livello	€ 1.380,00	70%	80%	-
Settimo livello	€ 1.090,00	-	-	-

CCNL
Moda
Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e
Abbigliamento

Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2016



Handwritten signature of Bruno Siciliani, likely representing the Italian Union of Textile Workers (UILT).

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Moda

Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento



fesica

confsal

UNISALS

