

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 20 gennaio 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.03.2016

Parti : Assogiocattoli e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Settori: Tessili, Giocattoli, Industria

Fonte: filctemcgil.it

Sommario:

Art. 5 - Decorrenza a durata

[Art. 8 - Regolamentazione della contrattazione aziendale](#)

[Art. 24 - Assunzione - Visite mediche](#)

Art. 25 - Periodo di prova

[Art. 26 - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. 43 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 37 - Banca delle ore individuale](#)

[Art. 39 - Regime di orario a tempo parziale](#)

Art. 57 - Permessi, assenze ed aspettativa

Art. 60 - ~~Art. 60 - Assenze Facilitate per il lavoratore studente~~

[Art. 74 - Multe e sospensioni](#)

[Art. 81 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere](#)

[Formazione](#)

Artt. 86 e 95 - Ferie

Art. 90 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Allegato 1

Tab. A - Decorrenze è importi in Euro degli aumenti dei minimi contrattuali del rinnovo 12 febbraio 2014

Importo forfetario uria tantum

Previdenza Complementare

Accordo di rinnovo

Milano, addì 20 gennaio 2014 tra Assogiocattoli e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil è stato redatto il presente documento di rinnovo del [CCNL 15 luglio 2010](#)

Art. 8 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

Il Punto 6 è modificato come, segue:

6 - Elemento di garanzia retributiva [...]

Viene introdotto il punto 7

La contrattazione aziendale potrà prevedere la possibilità di usufruire di periodi continuativi di assenza dai lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività.

Art. 24 - Assunzione - Visite mediche

L'articolo è modificato come segue:

[...]

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a Visita medica.

[...]

Art. 26 - Contratto a tempo determinato

L'articolo è modificato come segue:

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo Unice-Ceep-Ces del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori, Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ai sensi dell'art 1, comma 1bis, lettera a, del [D.Lgs. 06/09/2001 n. 368](#), è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto in assenza delle ragioni suddette nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro, di durata non superiore a 12 mesi comprensivi dell'eventuale proroga, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Inoltre, ai sensi dell'art, 1, comma 1bis, lettera h, della legge citata, sarà consentita l'apposizione del termine al contratto di lavoro, per una durata non superiore a 36 mesi comprensivi dell'eventuale proroga, nelle seguenti ipotesi:

- Assunzione di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, nell'ambito della durata degli stessi;

- Assunzione di soggetti percettori dell'indennità di mobilità: o dell'ASPI;

- Assunzione di giovani dai 30 ai 34 anni;

- Assunzione di soggetti con più di 50 anni se uomini e di 45 anni se donne;

- Assunzione di soggetti iscritti nelle liste di cui alla [Legge n. 68/1999](#) ;

- Assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;

- Tutte le tipologie di assunzione specificamente individuate nei contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle OO.SS, territoriali stipulanti il contratto nazionale.

Le suddette ipotesi di assunzione "acausalì" possono riguardare anche soggetti che abbiano già avuto precedenti rapporti di lavoro con l'azienda interessata, ad esclusione di precedenti contratti di apprendistato.

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

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

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

[...]

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

Come previsto dall'art, 10, comma 7, del [decreto legislativo n. 368/2001](#) , per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di

eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;

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

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

- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

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

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;

- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del [decreto legislativo n. 368/2001](#)

è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U., approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

[...]

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato, per esigenze sostitutive, è possibile, un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

[...]

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del [Decreto Legislativo n. 368 del 06.09.2001](#)

e successive modificazioni.

[...]

Art. 43 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

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

Si applicano al contratto di somministrazione a tempo determinato le disposizioni previste per il contratto a termine dall' [art. 26](#) , comma 4. È sufficiente che i requisiti soggettivi sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto.

Le parti convengono che l'esenzione dalle motivazioni potrà essere mantenuta anche per la prima eventuale proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto la stessa attività lavorativa del rapporto iniziale con il lavoratore somministrato.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dai contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle OO.SS, territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

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

Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale stipulato con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

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

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente al numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o i reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa, riguarderà le ipotesi, di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 37 - Banca delle ore individuale

Il comma 2 è modificato come segue:

Dal 1° gennaio 2015 le ore di straordinario che ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuate delle ore sono aumentate a 40. Sempre da tale decorrenza, per i lavoratori a tempo parziale potrà confluire nella banca delle ore un numero di lavoro supplementare in proporzione alle 40 di cui prima, rispetto all'oraria individuale di lavoro.

Art. 39 - Regime di orario a tempo parziale

A) Disposizioni generali

è introdotto il comma 8:

....

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, al fine di conciliare i tempi vita-lavoro, le

Parti si impegnano a favorire l'utilizzo del part-time per le lavoratrici al rientro dalla maternità.

Art. 74 - Multe e sospensioni

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione, di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, al lavoratore che:

...

è aggiunta la seguente lettera:

t) Contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previsti dall'art. 20 del [D.Lgs. 81/2008](#) T.U.

Art. 81 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti norme di legge e dalle disposizioni del presente CCNL.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinoveanni, ed è finalizzato alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi dei D.Lgs. 17.10.2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo.

[...]

La durata minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato, per tutte le qualifiche professionali e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni.

Le Parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del D.Lgs. 14.09.2011 n. 167, mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni.

[...]

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

[...]

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

[...]

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore, di lavoro può assumere con Contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. 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.

[...]

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda di durata complessiva pari a 120 ore medie annue, comprensive, della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), che sarà redatto secondo lo schema di cui all'Allegato 7 al presente contratto, nel quale sarà indicata il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con le qualifiche professionali di destinazione. Tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, laddove esistente.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, si fa integrale riferimento all'Allegato 7 al presente contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima dei termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore, può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

La registrazione della formazione svolta e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino, in attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa, secondo lo schema di cui all'Allegato 7 al contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.