

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 29 novembre 2013

Validità: 01.04.2013 - 31.03.2016

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

Settori: Tessili, Calzature, Industria

Fonte: filctemcgil.it

Sommario:

Art. 8 Punto F) Elemento di garanzia retributiva

Clausola aggiuntiva agli artt. 85 - 98 -106

Protocollo allegato al CCNL 29/11/2013 - Decorrenza e importi degli aumenti al 3° livello.

Protocollo aggiuntivo al CCNL 29.11.2013

Art. 5 Decorrenza e durata

Capitolo II Sistema di relazioni industriali e struttura della contrattazione

[Le relazioni industriali nel settore calzaturiero](#)

[Art. 6 I livelli di contrattazione](#)

[Art. 7 Il contratto collettivo nazionale](#)

[Art. 8 La contrattazione di II livello](#)

[Art. 16 Assemblee](#)

[Art. 22 Visita medica](#)

[Art. 66 Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza](#)

[1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori](#)

[2 - Rappresentanti per la sicurezza](#)

[3 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza](#)

[4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante per la sicurezza](#)

[5 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza](#)

[6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza](#)

[7 - Riunioni periodiche](#)

[8 - Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio](#)

[9 - Lavoratori addetti al videoterminali](#)

[10](#)

[Art. 70 Provvedimenti disciplinari](#)

[Art. 23 Contratto a tempo determinato](#)

[Art. 24 Regime di orario a tempo parziale](#)

[Art. 23 Apprendistato](#)

[Norme generali e apprendistato professionalizzante](#) [Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale](#)

[Apprendistato di alta formazione e di ricerca Dichiarazione comune](#)

[Art. 2 Inquadramento unico dei lavoratori](#)

Parte A

[Parte B](#)

Declaratorie ed esemplificazioni

[Art. 33 Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

[Art. 33 bis](#)

[Art. 37 bis Telelavoro](#)

[Art. 38 Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato](#)

Allegato n. 1

Allegato n. 2

Art. 54 Servizio militare e volontariato civile

[Art. 58 Malattia e infortunio non sul lavoro](#)

Lavoro a domicilio

[Art. 78 Disciplina del lavoro a domicilio](#)

[Art 85 Ferie](#)

[Art. 96 Ferie](#)

[Art. 106 Ferie](#)

Art. 90 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle industrie tessili - abbigliamento moda - calzature

Allegato 2 Schemi esemplificativi dei profili formativi delle figure trasversali settore tessile abbigliamento

Contenuti professionalizzanti per la formazione e l'apprendistato figure trasversali settore tessile, abbigliamento

Allegato n. 1 Attestazione dell'attività formativa

Allegato n. 2 Piano Formativo Individuale

Ipotesi di accordo per il rinnovo del [CCNL](#) per i Lavoratori Addetti all'industria delle Calzature del 14 giugno 2010, Milano, 29 novembre 2013

Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Assocalzaturifici

Capitolo II Sistema di relazioni industriali e struttura della contrattazione

Le relazioni industriali nel settore calzaturiero

Il sistema di relazioni industriali di cui al presente contratto nazionale per il settore calzaturiero:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "[Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo](#)" del 23 luglio 1993, sottoscritto da

Governo, Confindustria e Confederazioni sindacali, nonché dall'

[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#)

sulle Rappresentanze sindacali unitarie;

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti dell'[Accordo interconfederale del 28 giugno 2011](#) e del

[Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013](#)

sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni Sindacali.

- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;

- riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti dell'accordo 26 maggio 1994 sulla contrattazione aziendale e sulle Rappresentanze sindacali unitarie sia la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende

possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle Imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercate posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche, Condizioni necessarie per attuare compiutamente un Sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;
- il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;
- l'attuazione, della contrattazione collettiva in modo tale da consentire a favore dei lavoratori l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

Art. 6 I livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali o territoriali dove si verifichino le condizioni per definirli.

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione di secondo livello, prevista dal presente, accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione di secondo livello potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione di secondo livello, e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti a il presente contratto recepiscono integralmente le linee guida aventi ad oggetto le modalità e i contenuti, degli accordi aziendali del verbale di accordo sottoscritto dalla Parti firmatarie e presente CCNL in data 24.5.12 - allegato n. 1, riportato nel presente CCNL all'allegato A.

Con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscenza delle sopra richiamate linee guida le parti convengono che in occasione dell'inizio o del rinnovo della contrattazione aziendale, parte datoriale provvederà alla consegna delle stesse alle proprie RSU.

A livello territoriale, con obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche: per il settore, alle politiche della, formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari, a favorire l'implementazione e la regolamentazione di premi finalizzati ad incrementare la

produttività/redditività/qualità/ efficienza/innovazione all'interno dell'azienda recependo l'accordo sottoscritto in data 24.05.2012

Art. 7 Il contratto collettivo nazionale

Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori.

[...]

Le parti prendono atto dei principi contenuti nell' [Accordo sulla rappresentatività del 31.5.13](#) .
Le parti si danno, pertanto, reciprocamente atto che una volta conclusa la fase di definizione della necessaria regolamentazione attuativa dell'Accordo sopra richiamato procederanno al relativo recepimento ed eventuale armonizzazione

Art. 8 La contrattazione di II livello

Le finalità ed i contenuti nel presente articolo si applicano alla contrattazione aziendale ed ai sistemi di contrattazione territoriale o di filiera, di seguito disciplinati, in osservanza ed in piena applicazione del verbale di accordo sottoscritto dalle parti firmatarie del presente CCNL in data 24.5.2012 così come riportato nell'allegato A, [art. 6](#) del presente CCNL

Parti Comuni

A) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione di 2° livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione

La contrattazione di 2° livello potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui all'allegato 2 - Allegato A dell' [art. 6](#) e pertanto riguarderà materie ed Istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto

B) Finalità e contenuti

Le parti convengono che attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all' [art. 6](#) , comma 4.

[...]

Parti specifiche

C) Soggetti

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti alle aziende ed alle RSU, o in mancanza di queste ai sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle OOSLL che hanno stipulato il presente contratto.

- La contrattazione territoriale o di filiera viene delegata alle Associazioni imprenditoriali territoriali ed alle OOSLL territoriali stipulanti il presente CCNL.

D) Durata e procedure

[...]

- Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune; per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento

della competitività dell'impresa, le parti interessate valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Le parti convengono che l'esame congiunto e preventivo della situazione aziendale rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali e occupazionali.

- Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione territoriale di filiera da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività delle imprese rappresentate, le parti valuteranno preventivamente in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo delle imprese, i requisiti essenziali di redditività ed efficienza unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali

Le parti convengono che l'esame congiunto e preventivo della situazione territoriale rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali ed occupazionali.

[...]

- Nell'ipotesi in cui dopo 5 mesi dalla scadenza di contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle OOSLL stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

- Nell'ipotesi in cui dopo 5 mesi non sia stato ancora rinnovato il contratto territoriale o di filiera l'Associazione Industriale di riferimento e le strutture territoriali stipulanti il presente CCNL possono interessare le parti nazionali per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o nazionali avviene solo su interessamento delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre e solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni"

[...]

Parti Comuni

E) Commissione consultiva

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica, di cui alla lett. D), e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni Industriali,

Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi sottoscritti

Art. 16 Assemblee

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

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure, su convocazione della Rappresentanza

sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva.

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

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

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

[...]

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione [...] Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno solare potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

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

[...]

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

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

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

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

[...]

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#)

[...]

Art. 22 Visita medica

Il lavoratore, all'atto dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente, qualora vi sia la presenza di un rischio connesso all'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria comprende: 1) la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, 2) la visita medica periodica, 3) la visita medica su richiesta del lavoratore, o in occasione del cambio di mansione o alla ripresa dal lavoro a seguito dell'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni e 4) la visita medica al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 66 Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza

1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di

legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) .

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni di sicurezza e di igiene dell'ambiente di lavoro.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) , in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal secondo comma dell'art. 20 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;
- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;
- il lavoratore segnalerà tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generai situazioni di pericolo.
- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

2 - Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 47 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) e dell' [Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#) , i rappresentanti per la sicurezza sono eletti di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) [unità produttive] che occupano sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 12 del presente contratto, ove tale carica sindacale risulti

attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza Sindacale Unitaria.

3 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall' [art. 16](#) del vigente CCNL.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria con le modalità previste dal vigente CCNL all'art. 11.

All'atto della costituzione della RSU i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

Nei casi in cui si è già costituita la RSU, per la designazione dei Rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16 su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all'Inail in via telematica come previsto dall'articolo 18, comma 1, lett. aa) del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio,

qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la RSU, utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

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

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo B, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

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

5 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A - Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di recesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B - Modalità di consultazione

Laddove il [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) prevede a carico del datore di lavoro consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività,

Il datore di lavoro pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il Verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 47, comma 7 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

C - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#). Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28

comma 2 del

[D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#)

custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 29 comma 4 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni, di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1° del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

D - Infine, con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza di cui sopra, ed alla sua competenza ambientale, si specifica che lo stesso può formulare proposte e promuovere misure di prevenzione in materia ambientale intendendosi come materia ambientale la situazione degli ambienti di lavoro riferita agli aspetti di sicurezza, salute ed igiene del lavoro.

6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 37, comma 10, del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#)

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione,

Nell'ambito dei lavori della Commissione Nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore calzaturiero articolandole in considerazione delle diverse tipologie produttive.

Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPN e, attraverso quest'ultimo, agli OPR ed OPT, di cui all' [Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#).

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute o della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti

privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui all'art. 63 del presente CCNL. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del [D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#), le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nei libretto formativo del cittadino di cui all'art 2, comma 1 lett. l) del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)

e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

7 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

8 - Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro, Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro a disposizione dell'organo di vigilanza.

Verrà istituita, la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della [legge 23 Dicembre 1978 n. 833](#) integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del

[decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#)

. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza della cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9 - Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel Caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a turni come previsto dall'art. 32

del presente CCNL, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

10 - Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) ed all'[Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#)

Art. 70 Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei Casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

[...]

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;

e) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

[...]

h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) . [...]

Art. 23 Contratto a tempo determinato

1) Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

1) Causale di ricorso e "Acausalità"

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

È ammesso il ricorso al contratto in esame senza indicazione della causale nei termini di cui al comma che precede nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Le parti convengono, altresì di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo n. 2 del presente articolo e che si intendono integralmente richiamate, per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dalla Legge 28 Giugno 2012, n. 92 ed ulteriori modifiche ed integrazioni.

2) Vincolo percentuale

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

1) lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva,

2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini,

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

4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa,

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato, riferito alle fattispecie sopra indicate, 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 lett. a), comma 7 dell'art. 10 del [decreto legislativo n. 368/2001](#) è di

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

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

3) *Intervalli temporali tra due contratti a termine [...]*

4) *Durata del contratto [...]*

5) *Disciplina generale*

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

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità

o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

In tutti gli altri casi di contratti a termine stipulati 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.

Tale periodo di affiancamento non potrà essere superiore trenta giorni sia prima dell'assenza che dopo il rientro sul posto di lavoro del dipendente assente.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del [decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001](#)

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

[...]

Clausola di salvaguardia

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

Art. 24 Regime di orario a tempo parziale

A) Disposizioni generali

Disposizioni generali

[...]

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

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

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

personale in forza a tempo indeterminato.

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

I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale in caso:

1) in cui il lavoratore stesso sia affetto da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente;

2) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (o della lavoratrice);

3) lavoratore (o lavoratrice) che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, c. 3, L. 104/92), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza, continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;

4) richiesta del lavoratore (o della lavoratrice) di un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Le parti riconoscono una priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale nei casi in cui il lavoratore:

- debba essere sottoposto a trattamenti di emodialisi per la durata della terapia stessa;
- sia affetto da morbo di Crohn o da morbo di Cooley o da gravi malattie cardiocircolatorie che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'Unità sanitaria locale territorialmente competente.

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore,

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto [...]

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario [...]

Art. 23 Apprendistato

Norme generali e apprendistato professionalizzante

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani ai sensi dell'art. 1 comma 1, del Decreto Legislativo 167/11.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina da concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal

“Testo unico dell’apprendistato” Decreto Legislativo n. 167/2011 così come modificato dalla Legge n. 92/2012 e dall’accordo nazionale in materia sottoscritto dalle parti in data 19 Aprile 2012 che si intende integralmente richiamato

In linea generale può essere adottato per le finalità di cui al comma precedente, per l’assunzione di giovani di età non inferiore a 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore a 29 anni.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l’altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l’apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

[...]

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

L’apprendista, ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. B del D.lgs. 167/11, non può essere retribuito a cottimo.

Periodo di prova

[...]

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l’altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l’apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La qualifica dovrà essere annotata, insieme alla legittimazione della formazione erogata nel libretto formativo.

Le parti convengono, che in attesa della piena operatività del libretto formativo la suddetta attività verrà registrata nel documento allegato allo scopo definito dalle parti con nell’accordo nazionale del 19 Aprile 2012 (allegato n. 1)

Durata del contratto

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni [...]

Come previsto dall’art. 2, comma 1, lett. H, D.lgs 167/11 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell’assenza.

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.

[...]

L’apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente

in materia di servizi per l'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

Dichiarazione a verbale 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore calzaturiero il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale 2

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (obiettivo: 1 del regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

Dichiarazione a verbale 3

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.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'approfondimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il tutore previsto deve essere presente in tutte le dimensioni d'azienda e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

Formazione

La durata della formazione base e trasversale da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante è pari a 40 ore annue nell'ambito delle 120 ore annue complessive di formazione.

Per "formazione di base e trasversale" si intende quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, sempre che la stessa sia stata disciplinata da specifica regolamentazione emanata e pubblicata sugli atti della Regione territorialmente competente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la formazione sarà incentrata, per tutti gli

apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (2006/962/CE "Key Competences" europee)

Le restanti ore di formazione, con contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, saranno differenziate in funzione delle singole figure professionali oggetto del contratto di apprendistato stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta, il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto

La legittimazione della formazione effettuata e della qualifica acquisita sarà registrata nel libretto formativo.

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente CCNL, (allegato, n. 2), il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso,

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011.

Finanziamento del Percorso Formativo [...]

Recesso [...]

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Premessa

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

[...]

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo,

Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato 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 corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano

che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

NB: per quanto non espressamente indicato nella sezione in esame si rinvia alla disciplina in materia contenuta nel D.lgs. 167/11, nonché nel presente CCNL.

Nota a verbale: nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo,

siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina

Apprendistato di alta formazione e di ricerca Dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e Professionali, con le Università e con gli Istituti di Ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

Per la disciplina della durata e del percorso formativo le aziende contraenti faranno riferimento alla regolamentazione emanata dalle Regioni e in mancanza di questa alle norme di legge relative all'apprendistato di alta formazione.

Per gli altri aspetti normativi del rapporto si applicheranno, ove compatibili, le norme previste per l'apprendistato professionalizzante.

Clausola di salvaguardia

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

Art. 2 Inquadramento unico dei lavoratori

Parte B

Le parti prendono atto e recepiscono le conclusioni della Commissione Nazionale per l'inquadramento contenute nell'accordo del 24.5.12, allegato A.

Tali conclusioni sull'inquadramento sono recepite nel presente contratto costituendo parte integrante dell'articolo in esame alla voce dichiaratoria ed esemplificazioni.

La Commissione Nazionale per l'inquadramento continuerà ad operare per la durata del presente contratto con compiti di:

[...]

Nella Commissione Nazionale per l'inquadramento conferiscono i seguenti compiti già assegnati

alla Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento.

- Realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;

- Analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.

- Raccogliere elementi atti ad individuare nuove mansioni per effetto di innovazioni tecnologiche, tali da avere rilevanza sull'inquadramento.

I dati raccolti sono consegnati alle parti stipulanti il nuovo CCNL per una loro verifica ed eventuale recepimento nella classificazione dei lavoratori.

La Commissione Nazionale per l'inquadramento sarà composta da sei rappresentanti di Associazionisti e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali Femca, Filctem e Uiltec.

[...]

Art. 33 Flessibilità dell'orario di lavoro

Le parti riconoscono che un complesso di elementi tipici del settore possono determinare la necessità di periodi di maggiore intensità produttiva e di particolare concentrazione delle consegne per le aziende.

Funzionale a questa esigenza è il ricorso a regimi di orario settimanale flessibili.

Le parti riconoscono che l'attuazione della flessibilità dell'orario è anche finalizzata ad un contenimento dell'utilizzo della Cassa integrazione guadagni, del ricorso anormale allo straordinario ed a consolidare l'occupazione,.

La soddisfazione di tale esigenza è altresì valutata dalle parti, utile strumento per disincentivare fenomeni di anomalo decentramento produttivo.

Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane esaminate tra la RSU e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale ivi compresa la prestazione lavorativa, nella giornata di sabato, comprovato che nel semestre precedente l'azienda non ha effettuato procedimenti di riduzione del personale e che comunque si è in presenza di un regolare andamento occupazionale (in relazione agli organici) e che sia stata data attuazione alla norma di cui all'art. 9, lett. F) (Lavoro esterno).

Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, fino a un massimo di 96 annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura, pari, alle ore di lavoro effettuate m

regime di flessibilità, maggiorate del 20%.

Il limite massimo di 96 ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Il ricorso alla distribuzione di orario entro le 96 ore annue sarà oggetto di informazione tra le RSU e la Direzione aziendale ed in caso di assenza della RSU tra la Direzione aziendale e le organizzazioni sindacali territoriali, informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento.

[...]

Quanto sopra disciplinato potrà riguardare sia gruppi di lavoratori che l'intera maestranza.

Resta inteso che i riposi compensativi potranno essere utilizzati anche in anticipo rispetto all'effettuazione della maggior prestazione lavorativa.

Le modalità, di effettuazione dei diversi regimi di orario sia superiore che inferiore all'orario settimanale contrattuale verranno concordemente definite a livello aziendale mediante apposito incontro da tenersi con sufficiente anticipo rispetto al periodo di prevedibile attuazione.

Ai sensi dell'art. 17 del [D.Lgs. n. 66/2003](#), nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore. Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) del

[D.Lgs. n. 66/2003](#), nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Nel caso in cui condizioni non previste impedissero l'intero recupero delle ore prestate oltre l'orario contrattuale, tra la Direzione aziendale e RSU, o le organizzatemi sindacali territoriali, in caso di assenza della RSU, si svolgerà un incontro finalizzato alla ricerca di soluzioni adeguate che dovranno comunque essere attuate entro 4 mesi da detto incontro.

Nel caso in cui le parti individuassero l'opportunità, per effetto dell'andamento di mercati, che il termine di 4 mesi non risponde alle opportunità di recupero effettive, potranno individuare concordandoli termini temporali diversi.

Qualora tale evento dovesse ricorrere in più stagioni produttive consecutive, obiettivo dell'incontro sarà anche la verifica dell'adeguatezza degli organici.

I riposi compensativi di cui al presente articolo saranno goduti nei periodi di minor intensità produttiva, anche con permessi individuali, sulla base di programmi preventivamente disposti a livello aziendale.

Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

[...]

Annualmente, a livello nazionale, si effettuerà un esame congiunto per verificare il godimento della riduzione di orario, legata alla flessibilità.

Con la normativa di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare delle esigenze produttive e di mercato.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli, aziendali e territoriali, sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concrete utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Art. 33 bis

Ove convenuto sulle necessità di superamento delle 96 ore annue di cui al precedente [art. 33](#), l'azienda esporrà alle RSU o in mancanza, di queste ultime alle OO.SS.LL territoriali le necessità e le conseguenti esigenze del superamento delle 96 ore.

Dopo l'incontro le parti concorderanno il numero delle ore, modalità di applicazione, lavoratori interessati e modalità di recupero. L'intera procedura si svolgerà nel termine di due settimane di calendario.

Nel caso di mancato accordo l'azienda potrà richiedere l'intervento delle segreterie nazionali datoriali e sindacali stipulanti il CCNL per un riesame della richiesta, ferma restando la titolarità a livello aziendale dell'argomento di cui al presente articolo.

Per tutte le altre forme di gestione delle ore e del recupero valgono le normative previste dall'[art. 33](#)

, in quanto applicabili alle ore superiori alle 96 annue.

Art. 37 bis Telelavoro

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'[accordo interconfederale 9 giugno 2004](#), intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL calzature come segue.

1) Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio ed ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente CCNL.

2) Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3) L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

a) prevista all'atto dell'assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta,

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto

di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4) Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

Analogamente il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o i aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica, sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5) La postazione di telelavoro ed 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 dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

[...]

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa [...]

6) Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7) Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoghe attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla Direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8) [...]

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

9) Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del Titolo VII del [D.lgs 81/08](#) - Attrezzature Munite di Videoterminali

Art. 38 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.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 6 mesi dall'inserimento la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

- a. sostituzione di lavoratori assenti;
- b. siano interessati lavoratori:
 - posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
 - iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi;
 - disoccupati oltre 50 anni di età
- c. In ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU dalle OO.SS.LL territoriali.

In alternativa alla limitazione percentuale di cui sopra 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 contatti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative, per un numero di lavoratori per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del [D.lgs. 10 Settembre 2003 n. 276](#), come modificato dai successivi interventi legislativi). È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

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

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del [D.lgs 368/2001](#), come modificato dalla Legge 28 Giugno 2012, n. 92.

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

Le Parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24, comma 4, lett. B. del [D.lgs 276/03](#)

Sulla base di quanto sopra l'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro procederà all'inserimento dei lavoratori previa comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

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

2) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

Clausola di salvaguardia

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

Art. 58 Malattia e infortunio non sul lavoro

[...]

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Lavoro a domicilio

Art. 78 Disciplina del lavoro a domicilio

a) Definizione di lavorante a domicilio

È lavorante a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue 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 apprendisti, 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 a terzi.

La subordinazione, agli effetti, del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 del [codice civile](#), 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 consista nell'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 esegua nelle condizioni di cui ai commi precedenti lavoro in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non si considera, lavoratore a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavoratore 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.

h) Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

[...]

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i 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.

c) Libretto personale di controllo [...]

d) Responsabilità del lavorante a domicilio [...]

e) Retribuzioni

[...]

5) la compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devoluti alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti, operai cottimisti che svolgono anche mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate. Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche le quali, o a livello territoriale o a livello di zone omogenee preventivamente individuate 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 con le RSU, per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione;

6) allo scopo di seguire l'andamento complessivo del fenomeno è, costituito a livello nazionale un gruppo di lavoro tra l'Anci e Filta, Filctem, Uilta nell'ambito del quale verranno esaminate tutte quelle iniziative tese a consentire la determinazione delle tariffe di cottimo per i lavoranti a domicilio.

[...]

f) Maggiorazioni della retribuzione [...]

g) Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dalla lett. a) della presente normativa, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle RSU 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 RSU tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno. Sulla base degli elementi di cui sopra le RSU possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

h) Lavoro notturno e festivo [...]

i) Pagamento delle retribuzioni [...]

l) Previdenza complementare tramite adesione a Previmoda [...]

m) Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve

essere fornito dal datore di lavoro. [...]

n) 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.

o) Attività sindacale

Uno o più lavoranti a domicilio, designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto fra quelli che prestano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata, parteciperanno ai lavori della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il numero di tali lavoranti sarà proporzionale al numero dei lavoranti a domicilio che prestano la loro attività totalmente o parzialmente per l'azienda interessata secondo il seguente rapporto:

- 1 lavorante per ciascuna Organizzazione sindacale per aziende che occupano sino a 150 lavoranti a domicilio;

- 2 lavoranti per ciascuna Organizzazione sindacale per aziende che occupano oltre 150 lavoranti a domicilio.

Il numero delle ore retribuite a favore di tali lavoranti è fissato nella misura di 1 ora e mezza all'anno per lavorante a domicilio. Il monte ore annuo di cui sopra non potrà essere inferiore a 16 ore per lavorante designato e non superiore a 180 ore complessivamente per la totalità dei lavoranti; designati.

Le ore suddette verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

p) Indennità di disoccupazione [...]

Dichiarazione a verbale 1

Le parti stipulanti. dichiarano la loro disponibilità a darsi reciprocamente comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della [legge 18 dicembre 1973, n. 877](#), e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle citate Commissioni.

Dichiarazione a verbale 2 [...]

Art 85 Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane.

[...]

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

Art. 96 Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 17 anni compiuti;

- 4 settimane più due giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio superiore ai 17 anni compiuti.

[...]

Non è ammessa la rinuncia tacita espressa alle ferie.

[...]

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute [...]

Art. 106 Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha il diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità sino a 8 anni;
- 4 settimane più un giorno lavorativo in caso di anzianità da oltre otto anni a diciassette anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i diciassette anni compiuti.

[...]

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute [...]