

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 25 luglio 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2016

Parti : Confartigianato Moda, Cna Federmoda, Cna servizi alla comunità, Casartigiani, Clai e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Settori: Tessili, Tessile-Moda, Artigianato

Fonte: [filctemcgil.it](http://filctemcgil.it)

## **Sommario:**

Nuovo Art. 6 Decorrenza e durata

[Nuovo Articolo 51 - Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante](#)

[Premessa](#)

[1- Norme generali](#)

[2- Età di assunzione](#)

[3- Forma e contenuto del contratto](#)

4- Periodo di prova

[5- Apprendistato presso altri datori di lavoro](#)

[6- Durata dell'apprendistato professionalizzante](#)

6bis- Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

7- Retribuzione

[8- Piano Formativo Individuale \(PFI\)](#)

[9- Formazione dell'apprendista](#)

[10- Referente aziendale](#)

[11- Registrazione della formazione e della qualifica](#)

12- Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

[13- Ferie](#)

14- Disciplina del recesso

[15- Apprendistato a tempo parziale](#)

[16- Decorrenza](#)

[Norme finali](#)

[Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano](#)

[Art. 38 Ferie](#)

[Nuovo Art. 53 Contratto a tempo determinato](#)      **Parte Operai**

[Art. 83 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro](#)

**Parte Quadri Impiegati Intermedi**

Art. 92 Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzature

Art. 92 bis Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Occhialeria

[Art. 37 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti](#)

Art. 17 Assistenza sanitaria integrativa

[Art. 7 Sistema informativo - Osservatorio nazionale](#)

[Ruolo del comitato paritetico di indirizzo](#)

[Attività a livello regionale.](#)

[Nuovo articolo - Responsabilità sociale di impresa](#)

[Art. 9 Lavorazioni per conto terzi](#)

Art. 17 bis Previdenza Complementare

[Art. 19 Ambiente di lavoro e sicurezza](#)

Art. 24 Commissione paritetica per l'inquadramento

Art. 45 Congedi Parentali

[Art. 59 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000](#)

Art. 60 Diritto allo studio

[Art. 65 Pari opportunità](#)

Art. 68 Trasferte

**Parte economica**

Allegato ... - Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Occhialeria

---

## **Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda**

Roma, 25 luglio 2014, tra le associazioni datoriali: Confartigianato Moda, Cna Federmoda, Cna servizi alla comunità, Casartigiani, ClaaI e le organizzazioni sindacali dei lavoratori: Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del [CCNL Area Tessile-Moda del 3 dicembre 2010](#) per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia, Occhialeria.

### **Nuovo Articolo 51 - Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante**

#### ***Premessa***

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area Tessile-Moda un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

#### ***1- Norme generali***

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

#### ***2- Età di assunzione***

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età

compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### ***3- Forma e contenuto del contratto***

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° S e dal 2° al 6° per l'Occhialeria e per le relative mansioni.

### ***5- Apprendistato presso altri datori di lavoro***

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

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

[...]

### ***6- Durata dell'apprendistato professionalizzante***

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 49, 5-, 62 e 65 super): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livello 32): durata: 4 anni e 6 mesi;
- 3° gruppo (livello 29): durata: 3 anni.

Per gli impiegati amministrativi la durata è ridotta a 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi quelli retributivi.

Il livello 6 Super non è previsto per il Settore Occhiaiera.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nei previgenti CCNL, con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 3 dicembre 2010, agli

apprendisti che all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

[...]

### **8- Piano Formativo Individuale (PFI)**

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

### **9- Formazione dell'apprendista**

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e

di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

#### *Chiarimento a verbale*

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

### **10- Referente aziendale**

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

### **11- Registrazione della formazione e della qualifica**

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del [Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro, sulla base del modello posto in allegato.

### **13- Ferie**

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati

### **15- Apprendistato a tempo parziale**

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal [D.Lgs. 61/2000](#) e s.m.i.

### **16- Decorrenza**

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire da 1° agosto 2014.

I contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

### **Norme finali**

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

[...]

### **Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano**

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

### **Art. 38 Ferie**

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 4 settimane.

[...]

#### **Per il Settore Occhialeria**

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

In caso di giustificato impedimento il godimento del periodo di ferie può essere completato, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a quello di maturazione.

[...]

### **Nuovo Art. 53 Contratto a tempo determinato**

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

#### **A) Affiancamento**

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del [D.Lgs. n. 151/2001](#) (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

*B) Limiti quantitativi*

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7 lett. a) dell'art. 10 [D.Lgs 368/2001](#), sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

*C) Durata complessiva massima dei rapporti [...]*

*D) Diritto di precedenza [...]*

*E) Intervalli temporali [...]*

## **Parte Operai**

### **Art. 83 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro**

[...]

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

## **Parte Quadri Impiegati Intermedi**

### **Art. 37 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti**

La lettera D) è sostituita dalla seguente:

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti.

Qualora le parti verificano che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno monetizzati entro la fine dell'anno solare successivo a quello di maturazione e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Le medesime scadenze si applicano anche ai riposi compensativi di cui all'art. 37 lett. C).

Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

### **Art. 7 Sistema informativo - Osservatorio nazionale**

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di consolidare i rapporti intercorrenti e riconoscono nel livello Nazionale e Regionale le Sedi più idonee allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel CCNL.

Le parti inoltre concordano, nel rispetto della suddivisione dei ruoli già definita, nella volontà di implementazione dei compiti e delle attività degli Osservatori nazionali e regionali di settore, quali strumenti idonei al perseguimento delle finalità sotto indicate.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, al cui interno saranno individuati i rappresentanti che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Le Parti si incontreranno entro il 15 settembre 2014 per definire tempi e modalità di funzionamento del comitato di cui sopra.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Compiti dell'Osservatorio saranno:

I. l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica e ogni altro elemento conoscitivo riguardante l'artigianato nei suo complesso, con dati disaggregati per comparto;

II. l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine;

III. l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;

IV. lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;

V. lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;

VI. l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;

VII. produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti;

VIII. proporre alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti e di iniziative concertate a favore della difesa e per lo sviluppo del settore Tessile - Moda artigiano, e a sostegno della competitività delle imprese e dell'occupazione da sottoporre ai competenti Organi Istituzionali.

IX. la promozione e la condivisione di azioni di responsabilità sociale da parte delle imprese proponendo progetti di filiera che valorizzino la relazione tra aziende committenti e quelle della sub-fornitura, mettendo al centro la tracciabilità, la trasparenza e la compatibilità etica delle produzioni.

X. propone iniziative congiunte sulle politiche industriali anche con il coinvolgimento dei delegati di bacino

Le Imprese del tessile da tempo attraversano una lunga e complessa fase di riposizionamento competitivo aggravate dall'attuale contesto economico che ha avuto gravi ripercussioni sia sulle aziende che producono in proprio, sia su quelle operanti con contratti di subfornitura. In tale contesto risulta quindi particolarmente arduo fronteggiare il fenomeno sempre più dilagante collegabile alla concorrenza sleale.

Pertanto, le Parti, al fine di contrastare fenomeni di dumping economico e sociale e di favorire processi sulla responsabilità sociale d'impresa, concordano nell'individuare all'interno dell'Osservatorio una sezione specifica, dedicata all'acquisizione di informazioni, analisi e ricerche sulle piccole e medie imprese del sistema moda (settori tessile, abbigliamento, pelle e calzature) che operano principalmente per conto terzi, consapevoli che i processi di cui sopra sono realizzati dalla definizione di tariffe eque nei rapporti di committenza.

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni imprenditoriali nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali, in materia di politica industriale settoriale, politiche del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro la contraffazione, le frodi commerciali, le evasioni, le elusioni ed il lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni, a cura dell'Osservatorio, sono volte alla valorizzazione del sistema Tessile - Moda artigiano e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive de-localizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle filiere produttive, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- i) i costi dell'energia e delle materie prime;
- j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- l) il commercio internazionale;
- m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- n) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- o) i temi legati ai rapporti tra industria, ambiente e consumatore finale (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) di tutela della salute, all'igiene e sicurezza del lavoro nonché alla sicurezza dei prodotti;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori

pratiche; q) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale, r) il monitoraggio dell'applicazione dei codici di condotta; s) il monitoraggio sulla contrattazione regionale di II livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

### ***Ruolo del comitato paritetico di indirizzo***

Per contribuire a dare rilievo al settore nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti non solo per le materie e per i compiti affidati all'osservatorio, in raccordo con le parti sociali, al comitato paritetico di indirizzo vengono affidati compiti non solo di orientamento, ma anche rivolti ad affrontare i principali aspetti legati alle politiche industriali quali (a puro titolo di esempio): tutela della qualità, qualificazione delle produzioni, contraffazione, credito, innovazione di processo e di prodotto.

Il lavoro del comitato di indirizzo dovrà concretizzarsi anche attraverso specifici confronti per definire linee strategiche per singoli aspetti trattati da sottoporre alle parti sociali.

Inoltre al comitato viene affidato il compito di costruire le linee di indirizzo in materia di legalità da sottoporre alle parti sociali sul versante della tracciabilità del prodotto e delle materie prime, dell'eticità dei comportamenti che si devono sostanziare contro abusi delle normative sul lavoro ed ambientali, sulla responsabilità nei confronti dei propri fornitori e del consumatore finale.

Rimangono in capo al comitato di indirizzo tutti i compiti di analisi e di studio propedeutici ad affrontare le questioni afferenti alle politiche industriali, in questo senso il comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Il Comitato di indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

Il Comitato di indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

L'attività di segreteria operativa è presso l'EBNA.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, alle informazioni di cui ai punti da a) a s).

In tale occasione sarà valutata l'opportunità di aggiornare e/o integrare documenti di politica industriale sottoscritti tra le Parti firmatarie. Tale incontro si svolgerà di norma preventivamente alla presentazione da parte del Governo del disegno di Legge finanziaria.

### ***Attività a livello regionale.***

Fermo restando l'impegno che le parti sociali attiveranno per istituire in modo diffuso i già

previsti osservatori regionali sulla contrattazione propedeutici ad uno sviluppo della contrattazione di secondo livello, al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto definendo in questo modo, una modalità di raccordo tra il lavoro svolto dagli osservatori ai vari livelli.

L'Osservatorio regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale.

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo dell'Area Tessile - Moda artigiano. Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

I dati risultanti dalle attività dell'Osservatorio regionale, saranno messi a disposizione delle Parti nonché dei delegati di bacino.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) lo strumento attraverso il quale le attività del suddetto Osservatorio saranno avviate.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dal settore Tessile Moda per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno presentati congiuntamente dalle parti per l'approvazione.

### **Nuovo articolo - Responsabilità sociale di impresa**

Le parti riconoscono nell'attuale sistema di relazioni sindacali, lo strumento principale di promozione e gestione del processo di cambiamento culturale che pone al centro la responsabilità sociale dell'impresa quale elemento che valorizza il connubio tra progresso economico e quello sociale, in questo senso le parti ritengono che la stessa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa ed i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni, in questo senso si sostiene la necessità di una metodologia partecipativa di rapporti basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione perseguendo comportamenti socialmente responsabili.

A tal riguardo le parti -riconoscono nel comitato paritetico di indirizzo lo strumento idoneo per individuare modalità rivolte al miglioramento dei processi rivolti nei confronti dei lavoratori e delle imprese, ed anche verso i clienti/fornitori e le istituzioni pubbliche nel loro complesso.

Il comitato si adopererà per la definizione entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, di un protocollo specifico di riferimento - da sottoporre alla parti sociali - che preveda la stesura dei principi politici con la definizione di un codice etico a cui le aziende aderenti alla bilateralità, dovranno riferirsi che abbia come valori di riferimento: la responsabilità, la trasparenza, l'etica, il rispetto delle leggi, del contratto collettivo di lavoro e dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, delle norme sulla sicurezza della sostenibilità economica della filiera, lo sviluppo della cultura della responsabilità di impresa dovrà prevedere adeguati percorsi formativi, in collaborazione con la costituenda commissione paritetica sulla formazione e bisogni formativi.

L'adozione di politiche socialmente responsabili, si dovranno declinare all'interno di un percorso che comporti: l'adozione di valori condivisi, l'attenzione a tutti gli impatti economici/sociali con le attività svolte, l'adozione di modalità di comunicazione trasparenti che garantiscano alle parti interessate le adeguate informazioni, la definizione di codici di comportamento a cui le aziende dovranno riferirsi.

## **Art. 9 Lavorazioni per conto terzi**

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia, comunque esso sia svolto, debba avvenire nel rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, rispettando i dettami dell'unione europea in materia. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori e delle Imprese artigiane operanti per conto terzi e in subfornitura dell'area Tessile Moda, le parti nella volontà di individuare norme a tutela della corretta concorrenza e dell'applicazione del presente CCNL concordano quanto segue:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro onde scongiurare l'utilizzo di clausole vessatorie.

Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni di dumping sociale che possano alterare la competizione tra imprese;

b) monitorare il corretto utilizzo di forme scritte dei contratti di subfornitura in conformità alle normative vigenti;

c) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

d) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

e) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di-pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;

F) ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste ed adotterà le adeguate contromisure;

G) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;

H) verificare il rispetto dei CCNL da parte delle aziende committenti;

I) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori degli osservatori regionali che potranno organizzarsi anche attraverso specifiche commissioni all'uopo costituite.

4) Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

5) Si conviene che le Commissioni istituite a livello regionale/territoriale si attivino per favorire

l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Inoltre viene ricondotta così come previsto dall'[art. 7](#), tra i compiti del comitato di indirizzo la costruzione di linee guida, da sottoporre alle parti sociali, in materia di legalità, contraffazione, irregolarità del lavoro sulle forme di concorrenza sleale e dumping, sulla responsabilità nei confronti dei committenti e del consumatore finale.

### **Art. 19 Ambiente di lavoro e sicurezza**

I lavoratori - tramite degli RLST di cui all'[Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011](#) - (Allegato 10) hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'[art. 7](#)

del presente CCNL) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della

[legge n. 833/1978](#)

e successive modificazioni.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle Organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la ASL e con gli enti pubblici e centri di ricerca.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze usate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Le parti - attraverso gli organismi preposti - si impegnano a definire, durante la vigenza contrattuale, linee di indirizzo in materia di responsabilità aziendale su salute e sicurezza.

### **Art. 59 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000**

Ai sensi dell'art. 6 della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#) i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della [legge 24 giugno 1997, n. 196](#)

e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della

[legge n. 196/1997](#)

e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello che potrà verificare la possibilità di definire percorsi formativi di raccordo tra l'attuale inquadramento e nuove figure professionali analogamente verranno definiti percorsi formativi per le lavoratrici sia di riqualificazione che di inserimento dopo la maternità.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

### **Art. 65 Pari opportunità**

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, di cui all' [art. 7](#) al quale è affidato il compito di:

- (a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- (c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- (d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- (e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- (f) verificare, con riferimento alla [legge 10.4.91 n. 125](#), ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- (g) studiare il fenomeno del 'mobbing' giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.