

Tipologia: Ipotesi di rinnovo

Data firma: 27 novembre 2013

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Assocrittura e Assospazzole e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Settori: Tessili, Spazzole ecc.

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

## Sommario:

Art.... (5) - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

[Art...Partecipazione](#)

[Produttività-Occupabilità](#)

[Responsabilità sociale](#)

[Art.... \(8\) - Formazione](#)

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

[Art. 25 - Regime di orario a tempo parziale](#)

[Art. 28 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato](#)

[Art.... \(42\) - Banca delle ore individuale](#)

Art.... (52) - Iniziative finalizzate all'assistenza sanitaria integrativa

Affari.... (53) - Permessi, assenze ed aspettative

Art. ... (57) - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

Art.... (64) - Facilitazioni ai lavoratori studenti

Art. ... (80) - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art.... (87) ~~Art. Tr. (95) - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro~~

Artt. ... (83-89-97) - Ferie

Art. ... ~~in materia di~~ [Art. 10 - Provvedere al completamento](#)

Trattenuta della quota di sottoscrizione contrattuale

[Art. ... \(27\) - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere](#)

[Formazione](#)

[Dichiarazione a verbale n. 1](#)

[Dichiarazione a verbale n. 2](#)

[Dichiarazione a verbale n. 3](#)

Allegato.... Apprendistato professionalizzante - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione

Piano Formativo Individuale

Appendice Attestazione dell'attività formativa

Tabelle retributive

Elemento perequativo

---

## Ipotesi di rinnovo del [CCNL 14 aprile 2010](#)

Addì, 27 novembre 2013 a Milano tra Assocrittura e Assospazzole e Femca-Cisl, Filctem-Cgil,

Uiltec-Uil è stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del [CCNL 14 aprile 2010](#)

### **Art....Partecipazione**

Le parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le parti.

L'esame congiunto dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

Le parti riconoscono nella partecipazione un elemento che può contribuire a rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

A questo proposito le parti condividono l'opportunità di:

1. Arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori,
2. Valutare l'opportunità di definire apposite linee guida sulla partecipazione.
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti potranno richiedere una valutazione da parte dei firmatari del presente accordo al fine di favorire e sviluppare modalità che contribuiscano a rafforzare la cultura della partecipazione.

### **Produttività-Occupabilità**

Le aziende possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita e lo sviluppo dell'occupazione anche attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

Le Parti ritengono che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione, la professionalità e con le necessarie reciproche flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura ai cambiamenti.

La produttività e la buona occupazione sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle aziende.

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nell'ambito della formazione ed etica del lavoro, ed attraverso la qualità delle relazioni industriali basata sulla valorizzazione delle RSU e nel pieno rispetto delle reciproche esigibilità e fruibilità del CCNL.

In tale ambito le Parti ritengono che, a livello aziendale e con modalità da convenire a tale livello, possa compiersi un esame periodico del fabbisogno occupazionale e formativo, anche al fine di verificare - in conformità alle prerogative aziendali - se sussistono presupposti tali da consentire un percorso di stabilizzazione di alcuni rapporti di lavoro flessibili (contratti a termine, somministrazione), in tal caso esaminandone gli aspetti qualitativi e quantitativi.

Inoltre tale approfondimento potrà consentire alle Parti di verificare, sulla base delle esigenze produttive, il corretto rapporto tra occupazione, professionalità e organizzazione del lavoro.

### **Responsabilità sociale**

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed

ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'azienda, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti potranno impegnarsi in tal senso, definendo comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo e/o aderendo ad iniziative congiunte di Responsabile sociale.

Le parti si impegnano a redigere entro il 30 giugno 2014 le linee guida sulla responsabilità sociale che potranno essere adottate con apposito accordo aziendale.

#### **Art.... (8) - Formazione**

*- È aggiunto:*

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare ed incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità reciproca delle norme del CCNL.

È necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e risponde alle esigenze di entrambe le Parti: aziendali e dei lavoratori.

*- È aggiunto il seguente:*

##### **4. Azioni a livello aziendale**

La Direzione aziendale interesserà la RSU, con riferimento a ciascuna unità produttiva, in merito ad eventuali esigenze indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e fornirà indicazione sulle conseguenti iniziative formative, anche al fine di una valutazione congiunta.

Oltre a quanto sopra, direzione aziendale e RSU si confronteranno sulle iniziative formative congiunte, al fine di condividere i relativi progetti da realizzare e le modalità dei loro finanziamento.

#### **Art.... (26) - Contratto a tempo determinato**

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

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

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

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

[...]

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e

formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

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

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 in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

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

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

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

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

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.

[...]

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, lett. b), del [D.Lgs. 368/2001](#), come novellato dal [D.L. 76/2013](#)

e

successive modifiche e integrazioni le ragioni che giustificano l'apposizione dei termine non sono richieste nelle seguenti ipotesi:

- assunzione di soggetti percettori dell'A.s.p.i. con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità;
- assunzione di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali anche in deroga;
- assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- assunzione di soggetti inoccupati con più di 50 anni di età;
- assunzione di soggetti iscritti alle liste di cui alla legge n. 68/1999,

I requisiti di cui sopra, è sufficiente sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione aziendale.

[...]

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

di consegne.

[...]

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del [Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001](#)

e successive modificazioni.

*Nota a verbale*

In via esemplificativa, tenuto conto della specificità della produzione dei settori, caratterizzata da una instabilità della domanda e dall'oscillazione della produzione ad essa connessa, le Parti ritengono che gli incrementi della produzione che abbiano carattere temporaneo o dei quali non sia prevedibile l'eventuale stabilizzazione nei tempo, costituiscono "ragione produttiva" ai sensi dell'art. 1 del [D.lgs. 368/2001](#) che giustifica l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

## **Art. 25 - Regime di orario a tempo parziale**

### *A) Disposizioni generali*

[...]

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

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

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nei limiti di un ulteriore 2% le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 10 anni dello stesso.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

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

[...]

### **Art. 28 - 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 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

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

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

Le Parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Le Parti convengono che è ammessa la somministrazione a tempo determinato senza causale, come previsto dal D.Lgs. n. 24/2012, nelle seguenti ulteriori ipotesi di:

- assunzione di soggetti percettori dell'A.s.p.i. con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità;
- assunzione di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali anche in deroga;
- assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- assunzione di soggetti inoccupati con più di 50 anni di età;
- assunzione di soggetti iscritti alle liste di cui alla legge n. 68/1999.

I requisiti soggettivi è sufficiente sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto.

[...]

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate alla contrattazione aziendale.

### **Art.... (42) - Banca delle ore individuale**

*Dopo il 2° comma è aggiunto il seguente:*

A decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota di cui al comma precedente sarà elevata a 24 ore.

*L'attuale 3° comma è sostituito dal seguente:*

A decorrere dal 1° gennaio 2011 ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far

confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra; a decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota sarà elevata a 16 ore.

**Art. ... (27) - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

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

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

È possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità senza limiti di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere finanziata per il tramite dei fondi interprofessionali.

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

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

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

[...]

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

livelli

durata complessiva mesi

primo periodo mesi

secondo periodo mesi

terzo periodo mesi

7° - 6°

36

10

10

16

5°

36

10

10

16

4°S - 4°

36

10

10

16

3° - 3°S

36

10

10

16

2°

36

10

10

16

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

[...]

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.

[...]

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

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. [...]

## Formazione

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite e comunque non potrà essere inferiore alle 40 ore per ciascun singolo anno (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [accordo Stato-Regioni del 21.12.2011](#) ), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento; con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc.. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, dovrà ricevere la formazione prevista dalla legge e essere in

possesto di adeguata professionalità.

I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato ... del presente contratto.

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

Il piano formativo individuale viene redatto tenendo conto dei format allegato ....

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

Al termine del percorso formativo esterno/interno all'azienda, il datore di lavoro attesta la formazione effettuata dell'apprendista e la qualifica professionale eventualmente acquisita, registrandola nel libretto formativo. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa fin lì svolta.

### **Dichiarazione a verbale n. 1**

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nel settore, 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 n. 2**

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

### **Dichiarazione a verbale n. 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.