

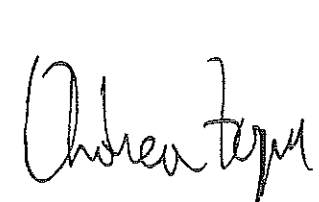
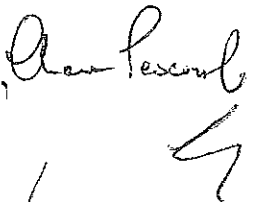
IPOTESI
ACCORDO DI RINNOVO

Ccnl per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature

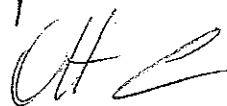
Oggi, 27 aprile 2017, a Milano, è stato firmato l'accordo di rinnovo del Ccnl per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature, che decorre dal 1 aprile 2016 al 31 dicembre 2019, sulla base di quanto riportato nelle pagine seguenti.

Assocalzaturifici

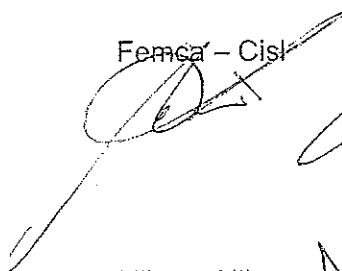


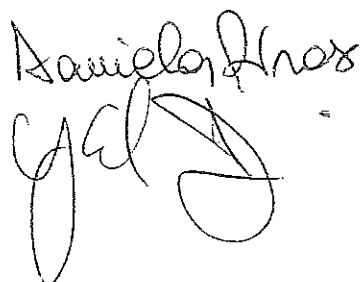
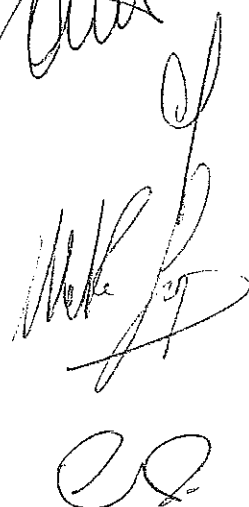
Filctem - Cgil

Femca - Cisl




Uiltec - Uil


Art. 3 - Distribuzione contratto-Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Le Aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio copia del presente contratto di lavoro entro la fine del mese di dicembre 2017.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente Contratto.

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità **che verranno** stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali. ~~secondo quanto indicato nell'allegato protocollo sulla modalità di esecuzione e versamento della quota di sottoscrizione contrattuale che si intende integralmente richiamato.~~

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~4° aprile 2013~~ **1° aprile 2016** e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il ~~31 marzo 2016~~ **31 dicembre 2019**.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal ~~4° aprile 2013~~ **1° aprile 2017**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Art. 8 - La contrattazione di secondo livello Parti Comuni

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Sarà del pari riconosciuto tale elemento nel caso in cui aziende o associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e /o non abbiano trovato soluzioni concordi.

L'importo dell'e.g.r. - pari a 200 euro lordi per l'anno di competenza 2017, 250 euro lordi l'anno di competenza 2018 e 300 euro lordi per l'anno di competenza 2019 - uguale per tutti i lavoratori, è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'e.g.r. di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale.

Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, in base al minor orario contrattuale.

~~La prima erogazione~~ **L'erogazione** avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza (ad esempio a marzo 2018 verrà erogato l'egr di competenza 2017) per i lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre **dell'anno di competenza**, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato e così negli anni successivi.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con RSU e/o OOSS di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'e.g.r. per l'anno di competenza.

Art. 23 - Contratto a tempo determinato

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.

Il contratto di lavoro subordinato e a tempo determinato è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

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 l'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.

Ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai fini del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 38 del presente contratto.

Rimangono, comunque, esenti da ogni limite percentuale tutte le fattispecie previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015. In riferimento alla lettera a), comma 2 del suddetto articolo, 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 periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

3) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015 dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, (modificata dal D.L. 76/2013 Titolo II art. 7, comma 1, lettera c), le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001. I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine, abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

- 1) nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuali dall'art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001 e in particolare:
- 2) 1) avvio di una nuova attività che deve essere 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, con una durata non superiore a 12 mesi.
- 3) 2) lancio di un prodotto (es. campionario, collezione, modello, etc.) o di un servizio, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio

della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra, in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

- 4) **3) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi;**
 5) **4) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;**
 6) **5) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi della Naspi;**
 7) **6) siano interessati assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;**
 8) **7) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51, D. Lgs. n. 81/2015 stipulati dalla Rappresentanza sindacale o in assenza di RSU dalle OO.SS.LL. territoriali**
 8) **nelle ipotesi di cui al successivo paragrafo n. 4, nelle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi.**

4) Durata del contratto

~~In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, la durata, massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite, temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge all'art. 5, comma 4 bis, primo periodo, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi a 12 mesi.~~

In relazione alla peculiarità del settore ed ~~in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007) e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dal comma 2 dell'art. 19 del d. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4 ter del medesimo articolo, sono le seguenti:~~

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stand fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- e) **attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store.**

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS.LL. territoriali.

5) Disciplina generale

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. 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 sostituito, 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 a 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 all'art. 25 del D. Lgs. n. 81/2015.

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.

Su richiesta, l'azienda fornirà, ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

In particolare, per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007 dall'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro, entro i termini di legge.

È rimessa agli accordi di secondo livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del Premio di risultato.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 90, 100 e 111 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 90, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello.

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

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

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 R.S.U. 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 12% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli, di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento 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.

I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale ~~verticale ed 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. 104/1992), 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) ~~con figlio convivente di età non superiore a 13 anni e 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 ed orizzontale~~ nei casi in cui il lavoratore:

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

Le trasformazioni effettuate per le causali sopra elencate non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite ~~dell'8%~~ del 12% 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 e elastiche.

Nei casi sopra indicati 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

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale **può contemplare una distribuzione dell'orario di lavoro:** **"orizzontale"**, ~~essere di tipo orizzontale~~ quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; **"verticale"**, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; **"misto"**, quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. ~~specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata e della collocazione temporale della prestazione).~~

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale **di tipo verticale o misto** la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 27 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

In caso di part-time di tipo verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

~~Con riferimento a quanto previsto dall'art. 1, comma 20, L. 92/12, le parti convengono che i lavoratori affetti da particolari patologie nonché i lavoratori studenti possono revocare il consenso alla prestazione di lavoro reso secondo clausole elastiche o flessibili. Nei casi previsti dall'art. 6, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015, è riconosciuta al Lavoratore la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.~~

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili e elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi:

"Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.
- 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.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore calzaturiero è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 39/40 ore, di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, 3, comma 7, del D. Lgs. n. 61/2000 **dall'art. 6, 4° comma, del D.Lgs. 81/2015, come modificato dalla legge n. 247/2007**, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole **elastiche**, ossia che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (~~clausole flessibili~~) e/o, per i rapporti di tipo ~~verticale o misto~~, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (~~clausole elastiche~~).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del

15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Per le sole clausole elastiche **che prevedano la variazione in aumento della prestazione lavorativa**, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche ~~e flessibili~~ non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale - La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale - Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale - Nel caso di clausola ~~flessibile~~ o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 33 Flessibilità

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 abnorme 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 R.S.U. 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~~ **104** annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorate del 20%.

Il limite massimo di ~~96~~ **104** ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Il ricorso alla distribuzione di orario entro le 96 ~~104~~ 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.

La retribuzione relativa alle ore così prestate verrà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui verranno goduti i riposi compensativi. 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 R.S.U., o le organizzazioni 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.

Per i suddetti lavoratori, che per comprovate necessità non prestassero, in tutto o in parte, le ore programmate e quindi non maturassero i relativi riposi compensativi, nei casi di utilizzo collettivo di tale riposo, si darà luogo a livello aziendale a verifiche per superare i problemi di minore retribuzione derivanti da tale situazione.

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 concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Art. 33 bis

Ove convenuto sulle necessità di superamento delle **96 104** 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 **96 104** 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 una 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 **96 104** annue.

Art. 35 - Lavoro straordinario, notturno e festivo - Maggiorazioni

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 8 Aprile 2003 n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nel settore calzaturiero.

È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

È considerato lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate di domenica o di riposo compensativo e nelle giornate festive previste dall'art. 43 parte generale.

La prestazione di lavoro straordinaria di produzione, ha carattere volontario e potrà essere effettuata entro il limite individuale di 250 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore annuo aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente.

A fronte di esigenze aziendali e/o aventi il carattere dell'eccezionalità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) avrà luogo in sede aziendale un esame congiunto tra la Direzione aziendale e RSU sulle necessità manifestate e finalizzato ad individuare le modalità di attuazione utili a rispondere tempestivamente a tali esigenze. Nel caso in cui per due stagioni produttive consecutive sia stato raggiunto il tetto prefissato, si verificherà l'adeguatezza dei livelli occupazionali con un incontro a livello territoriale.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario notturno e festivo sono le seguenti:

— Lavoro supplementare

— Lavoro straordinario e supplementare

24%

27%

— Lavoro notturno	35%
— Lavoro festivo diurno	50%
— Lavoro festivo notturno	60%
— Lavoro notturno a turno	30%
— Lavoro straordinario notturno	45%
— Lavoro notturno nel regime 6 x 6	38%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per ogni ora straordinaria sarà corrisposta al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale contrattuale di cottimo, determinata ai sensi dell'art. 45, parte generale del presente contratto maggiorata delle percentuali relative. Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo nonché in dipendenza di riposi compensativi per festività soppresse, per riduzione dell'eventuale monte ore annuo, recupero di flessibilità o per riduzione di orario attuata come previsto dall'art. 31 parte generale saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario normale contrattuale. La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione a quanto previsto dal CAPO IV del D.lgs 66/2003.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:
 - quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
 - quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
 - quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
 - le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
 - le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate nel presente articolo.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo, attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7 comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU e in mancanza delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria calzaturiera di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

Chiarimento a verbale – Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37^a e la 40^a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 45 – 2° comma – del presente contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del presente contratto, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

~~La decorrenza della normativa relativa al lavoro notturno viene stabilita nel 1°/2/2004.~~

Dichiarazione a verbale - Le parti si danno atto che l'istituto del lavoro straordinario contrattuale così come disciplinato dalle precedenti regolamentazioni contrattuali ha natura di lavoro supplementare secondo la definizione della presente norma.

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 dagli artt. da 30 a 40 del D. Lgs. n. 81/2015 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.~~

Salvo diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, 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 12 mesi dall'inserimento la media dell'8% del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti).

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 della Naspi;
- disoccupati oltre 50 anni di età

- "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

c. In ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali, così come definiti dall'art. 51, D. Lgs. n. 81/2015 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 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.

~~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). E' 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 posse accedono al collocamento obbligatorio ovvero con una invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà 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.~~

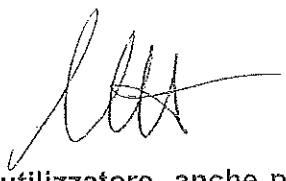
~~Le Parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24, comma 4, lett. B, del D.lgs. 276/03.~~

~~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.~~

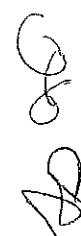
~~Alle scope le parti hanno definito i format da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato n. 1 e Allegato n. 2)~~


Ai sensi dell'art. 36, D. Lgs. n. 81/2015, ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero 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 un format da utilizzare per la comunicazione sopra descritta (Allegato 1).

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 coerenza con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.~~



Allegato n. 4

Luogo, data:

Oggetto: ~~comunicazione ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003~~

La scrivente _____, con sede in _____, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003, comunica di aver stipulato in data _____ n. _____ contratto/i di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per n. _____ lavoratore/i. Il motivo del ricorso alla somministrazione è il seguente: _____ (indicare "motivo tecnico" o "motivo produttivo" o "motivo organizzativo" o "motivo sostitutivo").

Distinti saluti.

Timbro e firma

Allegato n. 2 1

Spett. le

RSU o RSA o Associazioni territoriali di categoria ~~OO.SS. territoriali di categoria~~

Oggetto: ~~comunicazione annuale ai sensi dell'art. 24, comma 4 lett. b) D. Lgs. n. 276/2003~~
sensi dell'art. 36 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015

Con la presente la scrivente _____, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 36 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015 dell'art. 24, comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 276/2003, comunica che, nell'anno _____:

- a) Sono stati sottoscritti n. _____ contratti di somministrazione;
- b) Per i seguenti motivi _____;
- c) Con le seguenti durate _____;
- d) Per un numero complessivo di lavoratori pari a _____;
- e) Aveni le seguenti qualifiche _____.

Luogo, Data

Cordiali saluti

Art. 113 Parte economica

Art. 113 – Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali

L'aumento contrattuale, pari a euro 70 lordi calcolati al 4° livello e riparametrati sulla base dell'attuale scala parametrica, sarà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 25 dal 1 aprile 2017
- euro 25 dal 1 aprile 2018
- euro 20 dal 1 aprile 2019

Welfare Sanitario

Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare un fondo attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità, a decorrere dal 1° gennaio 2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12, a partire dal mese di settembre 2019.

Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Entro il mese di dicembre 2018 le parti individueranno il fondo di assistenza contrattuale con l'intento, ove fosse già costituito, di aderire ad un fondo intersettoriale sanitario del settore moda.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le RSU/OOSS.

Protocollo n. 2

Fondo di Previdenza Complementare "PREVIMODA"

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari al 1,5% del minimo contrattuale, il contributo a carico azienda sarà elevato al 2% del minimo contrattuale a far data dal 1 gennaio 2019.

Dichiarazione finale

Le parti firmatarie si impegnano a intervenire tempestivamente, ove fosse richiesto, per dirimere controversie che dovessero insorgere in ordine alla applicazione della presente intesa.

Le parti firmatarie, con l'intento di dar valore a tutto il lavoro svolto nel corso della trattativa di rinnovo del ccnl, in sede di stesura del testo contrattuale inseriranno i seguenti punti di seguito sinteticamente indicati:

- 1) con riferimento all'Osservatorio di cui all'art. 9 del vigente ccnl, le parti, nel ribadire le attuali attribuzioni, convengono di inserire anche le seguenti materie che saranno oggetto di monitoraggio e analisi:

- Politiche per favorire lo sviluppo della produzione industriale in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di "Reshoring".
- Iniziative per la riqualificazione del prodotto (Made In) e marchiatura etica sostenibile.

- 2) Congedi Parentali, congedo obbligatorio del padre e percorsi di adozioni internazionali: armonizzazione e recepimento della normativa di legge.

- 3) Recepimento del testo unico sulla rappresentanza

- 4) Sessione annuale sulle politiche industriali del settore e loro prospettive, convocata da Assocalzaturifici che ne curerà l'organizzazione e la segreteria

- 5) Definizione di un "Protocollo sulla legalità"

Dichiarazione di intenti sulla tematica della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e interventi a supporto della fruizione della stessa

Alla luce dei recenti interventi normativi sulla Cigo e del successivo decreto ministeriale attuativo, le Parti ribadiscono come la corretta fruibilità dell'Istituto in questione sia un elemento fondamentale per affrontare situazioni di flessione temporanea dei volumi produttivi, nell'intento primario di garantire la continuità delle imprese e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il tutto in un quadro di massima semplificazione ed omogeneità delle procedure di istruttoria ed esame delle relative pratiche.

In tal senso, le Parti si impegnano, sin d'ora, a sostenere, in tutte le sedi Istituzionali, ogni iniziativa atta a perseguire gli obiettivi sopra dichiarati.