

Addì, 19 luglio 2016 a Belluno

tra

ANFAO

Associazione Nazionale Fabbricanti Articoli Ottici

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

è stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del ccnl 9 novembre 2013

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a circular pattern around the central text. The signatures are of varying lengths and styles, representing the signatories to the agreement.

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

Il presente contratto ha validità triennale e decorre dall' 1.1.2016 e avrà scadenza il 31.12.2018 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

~~In caso di ritardato rinnovo del ccnl, per il periodo intercorrente tra la scadenza del previgente ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.~~

ART. 7 – Relazioni industriali

PREMESSA

Le Parti ritengono che buone e costruttive relazioni industriali e sindacali rappresentino un elemento che favorisce lo sviluppo del settore, il miglioramento delle imprese nonché la buona occupazione.

Riconoscono che in una fase di profonde ed imprevedibili trasformazioni economiche, organizzative e commerciali il coinvolgimento dei lavoratori può rappresentare utile elemento di competitività.

Condividendo tali elementi le Parti convengono di demandare all'Osservatorio Nazionale il compito di proporre una serie di iniziative per una sempre maggiore ed efficace azione che aumenti la consapevolezza dei processi e permetta una più lineare gestione dei problemi.

A - Relazioni Industriali

Le Parti convengono sull'opportunità di implementare l'ambito delle relazioni industriali a livello nazionale, valorizzando il ruolo e l'attività dell'Osservatorio nazionale.

L'Osservatorio, adeguatamente supportato dall'Ente Bilaterale Occhialeria (EBO), approfondirà alcune tematiche di comune interesse condivise.

L'Osservatorio procederà pertanto a dare attuazione a quanto previsto dal ccnl, con particolare riferimento alla sessione annuale di politica industriale.

Le Parti valuteranno l'opportunità di realizzare linee guida sulla contrattazione di 2° livello, di realizzare un "testo unico" sui diritti in materia di maternità/paternità, di congedi per gravi motivi familiari, di aggiornare ove necessario la normativa contrattuale in tema di ambiente e sicurezza, di approfondire le tematiche della formazione professionale e del diritto allo studio, di redigere linee guida sulla partecipazione e la responsabilità sociale.

B - Formazione congiunta

Le Parti si impegnano a studiare e definire processi di formazione congiunta fra RSU e Direzione aziendale su temi di comune interesse.

Al capitolo informazioni e consultazioni il 1° comma è sostituito dal seguente:

In applicazione della Direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6.2.2007 n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende che occupano più di 50 40 dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:
.... omissis....

Murolo

Handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page, including 'M', 'AM', 'CP', 'F', 'L', 'S', 'M', 'V', 'P', 'B', 'S', 'P', 'Murolo'.

Art. ... (22) – Regime di orario a tempo parziale è sostituito dal seguente:

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.

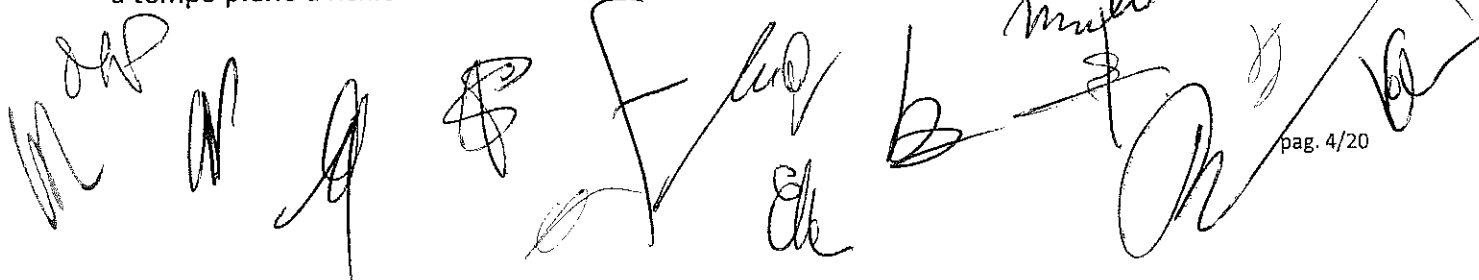
Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo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

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, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 L. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, 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, nel limite 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 13 anni dello stesso.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente 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.



pag. 4/20

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.

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.

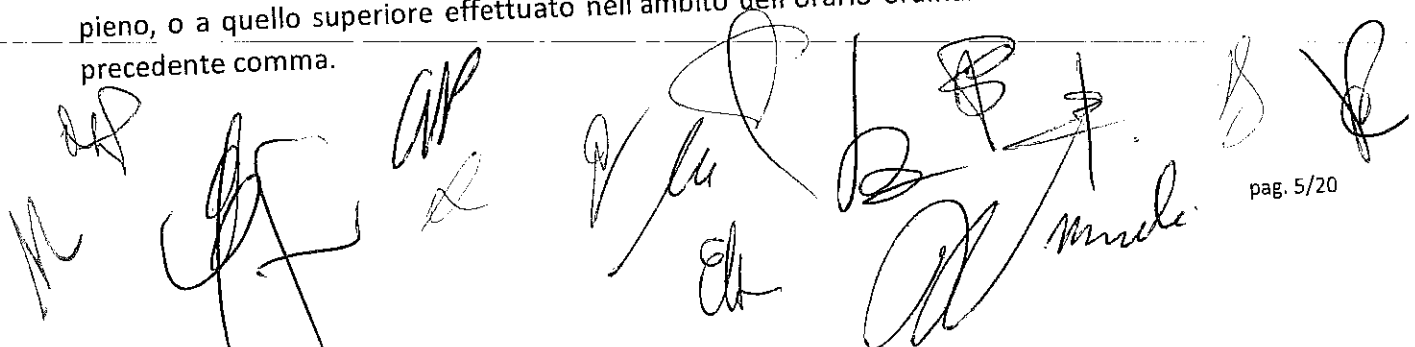
Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità 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 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) o 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 o 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 primo comma dell'art. 19 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 verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 o 15 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.

C - SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 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.
E' 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 relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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.

Il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi (6, 7 e 8) del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Nel caso di clausole elastiche, il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di una settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata di esse, 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. 58 e 59 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right that appears to be 'Muda'.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione delle percentuali di cui alla lettera A) del presente articolo, si arrotonda all'unità superiore.

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.

mult.

Art. ... (23) - Contratto a tempo determinato è sostituito dal seguente:

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 con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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.

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.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge vigenti.

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

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 25% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 25% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Sono inoltre esenti dal limite quantitativo di cui sopra i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi; per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, il periodo è esteso a 18 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

[Handwritten signatures and initials]

Le fasi di avvio di nuove attività sono riferite 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.

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.

Le Parti convengono che, in relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività svolta dalle aziende che applicano il presente CCNL, caratterizzate dalla estrema fluttuazione del mercato, le disposizioni in materia di intervallo fra contratti non trovano applicazione nella ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ulteriori casi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

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 tempo determinato 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 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.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 82 - 89 - 99 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. 82, che sono confermate per i lavoratori di primo, secondo e terzo livello in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di quarto e quarto super livello in 12 giorni (96 ore).

[Handwritten signatures and initials]

Mucelo

Art. ... (25) - Disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato è sostituito dal seguente:

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.

Salvo le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, 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 del 10% 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 10 prestatori di lavoro, purchè 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 percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

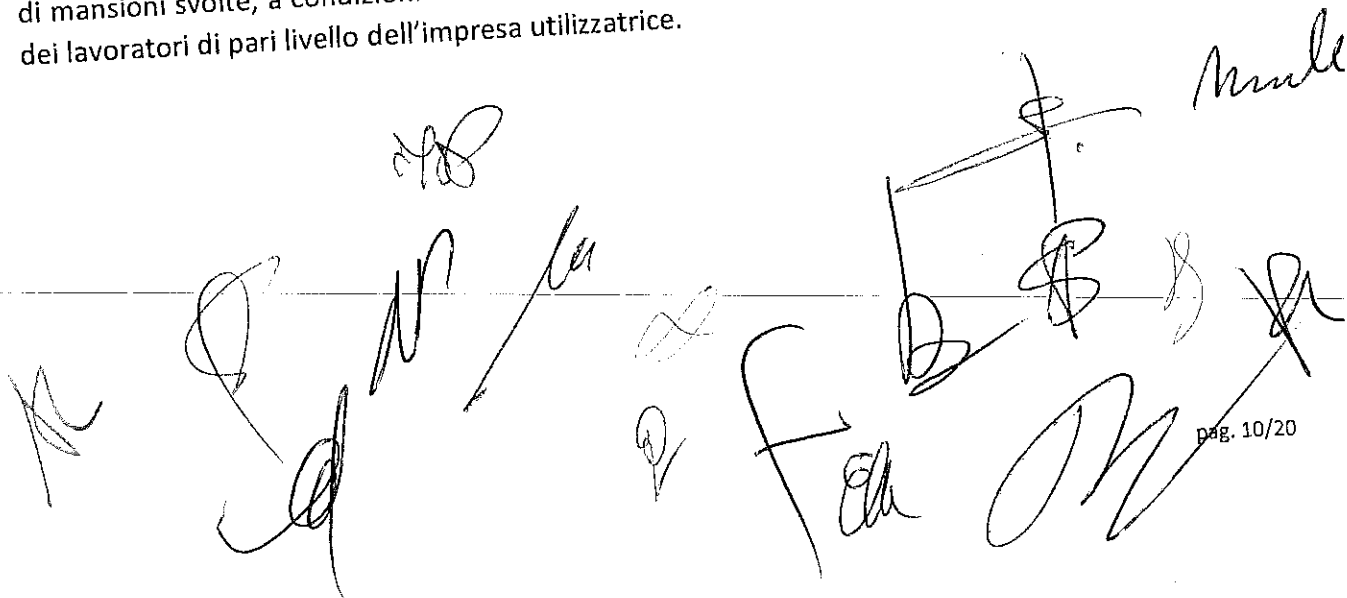
Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. 68/1999.

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.

Ogni dodici mesi, l'azienda comunica alla RSA ovvero alla RSU 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.

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

Per tutta la durata della missione presso l'azienda, i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'impresa utilizzatrice.



Art. ... (28) - Classificazione del personale

Entro il 30 settembre 2016 verrà approvata la scrittura definitiva delle mappe professionali che definiscono le competenze dell'impiegato generico, del tecnico professionale e del gestionale manager.

Verrà inoltre fatta la stesura dei descrittivi con le modifiche emerse nell'ultima sperimentazione dei produttivi e della logistica e verrà aggiornato il percorso professionale previsto dai nuovi descrittivi.

Tale fase verrà attivata con le modalità dall'all. 1 con l'obiettivo di mettere a disposizione di imprese e lavoratori tutta la documentazione con almento due mesi di anticipo rispetto alla data di entrata in vigore della nuova classificazione.

La nuova classificazione entrerà in vigore il 1° gennaio 2017 attraverso l'applicazione dei seguenti punti previsti dall'accordo 17.10.201:

a - l'applicazione dei livelli retributivi - tab. B

b - la definizione del premio di professionalità a valore aggiunto (PPVA) - all. 2

c - avvio nuova classificazione con riferimento al cosiddetto "3° pallino", in base al criterio per il quale ai lavoratori privi di requisiti per l'assegnazione allo step professionale corrispondente al livello già conseguito sarà comunque riconosciuto tale step.

Le Parti convengono che il penultimo comma dell'art. 48 (stanziamento di € 14,00 medi mensili lordi) non abbia applicazione con riferimento agli anni 2015 e 2016.

Le Parti sono impegnate a risolvere eventuali problemi che dovessero insorgere a livello di applicazione del nuovo inquadramento.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink.]

Art. 30 - Cambiamento di mansioni è sostituito dal seguente:

Art. ... (30) - Passaggio di mansioni

~~Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale alla sua posizione.~~

~~Al lavoratore destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale nel predetto livello.~~

~~Trascorso un periodo di 3 mesi continuativi nel disimpegno di mansioni inerenti al livello superiore, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, fatto salvo quanto previsto dall'art. 100 per il conseguimento della qualifica di quadro.~~

~~Tuttavia agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nel livello superiore e presso la medesima azienda può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio al livello superiore, deve raggiungere, entro un periodo di tre anni, rispettivamente 6 mesi nel disimpegno di mansioni del 6° livello e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altri livelli. La esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo al passaggio di livello, salvo il caso di mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.~~

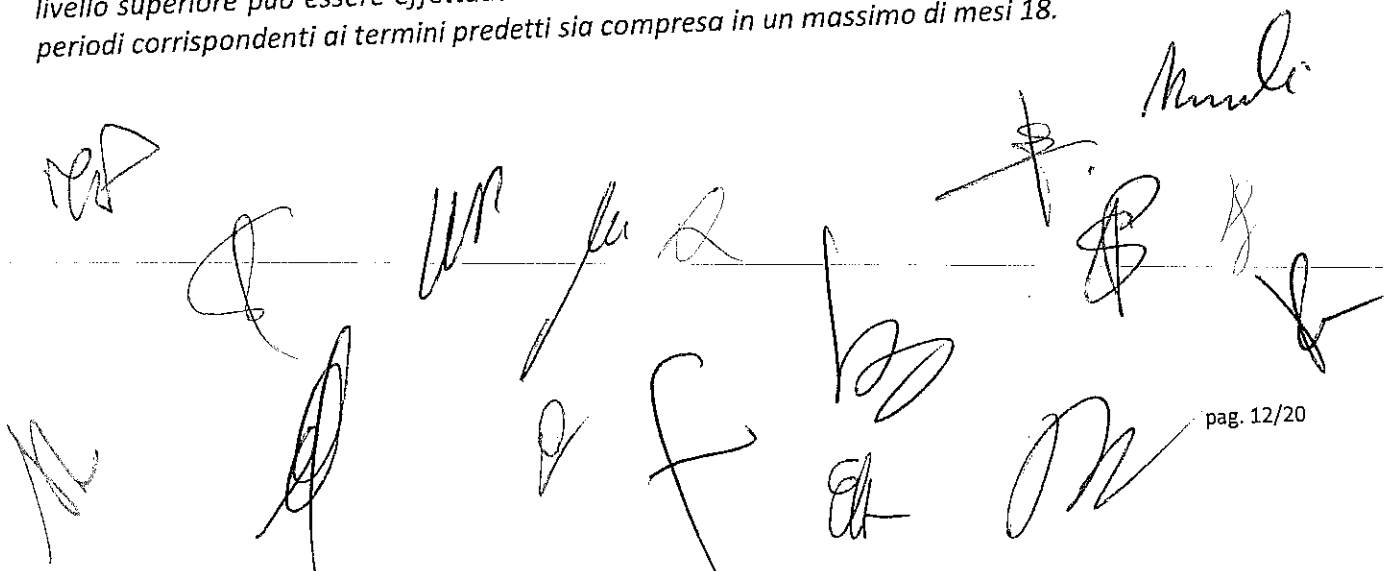
In relazione alle esigenze organizzative aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale del suo inquadramento. In detta ipotesi, al lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione relativa alle nuove mansioni per il periodo relativo alla loro effettuazione, se queste afferiscono al livello superiore.

L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che danno luogo alla conservazione del posto non dà luogo al passaggio di livello, salvo il caso di conferma nelle mansioni a seguito di mancato rientro del lavoratore sostituito.

Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello, sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente nel livello superiore dopo 6 mesi.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal presente articolo il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 18.

Handwritten signatures and initials:



Art. ... (47) - Previdenza Complementare è aggiunto:

Assicurazione per decesso o invalidità permanente

Le Parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% del minimo contrattuale conglobato con decorrenza dal 1° luglio 2017, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente al Fondo per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza e invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo previdenziale stesso.

Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti al Fondo.

Art. ... (48) - Welfare Sanitario

Le Parti firmatarie del presente ccnl intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dall' 1.7.2017.

A tal fine concordano:

a - di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 8,00 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13mo mese.

b - di avviare entro il 30.9.2016 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.

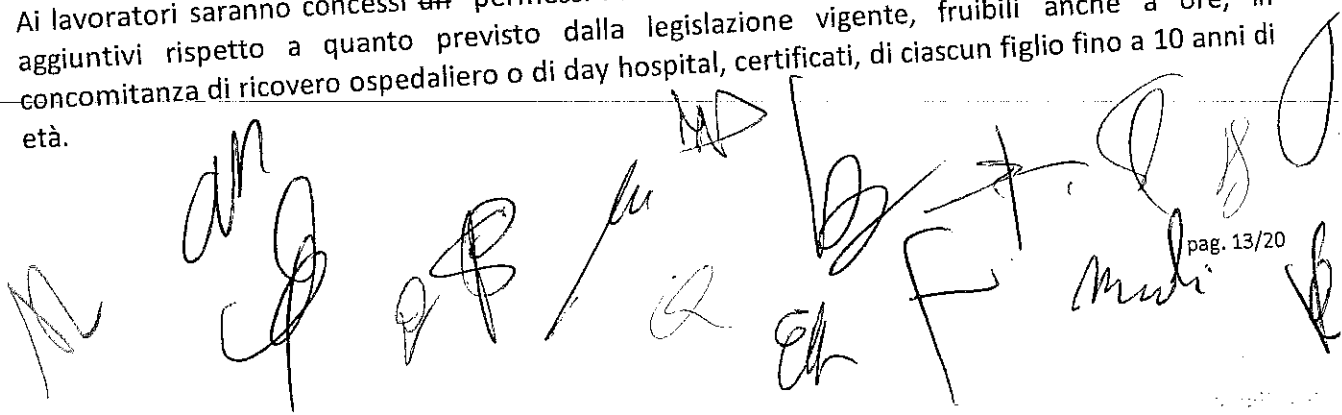
c - abrogazione con effetto dall'1.1.2012 del 4° comma dell'art. 48 del ccnl.

d - il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello 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 la RSU.

Art. ... (49) - Permessi, assenze ed aspettativa

Con decorrenza dall'1.1.2017 il 15° comma è sostituito dal seguente:

Ai lavoratori saranno concessi ~~un~~ permessi retribuiti annui pari a ~~una~~ due giornate lavorative, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla legislazione vigente, fruibili anche a ore, in concomitanza di ricovero ospedaliero o di day hospital, certificati, di ciascun figlio fino a 10 anni di età.




Art. ... (52) - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

Con decorrenza 1.10.2016

Dopo l'attuale comma 15 è aggiunto il seguente:

Inoltre in caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti limiti di conservazione del posto di lavoro non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un ulteriore periodo massimo pari a 2 mesi.


Mull.


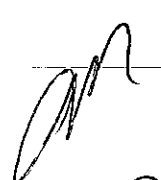
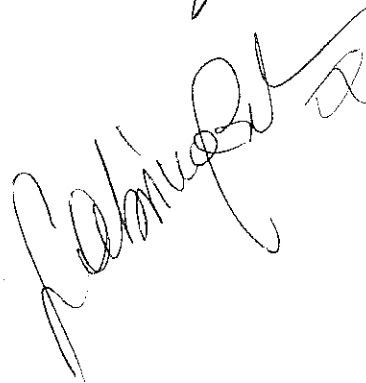






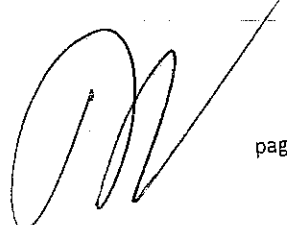
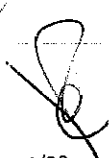












Tabelle retributive (all. ... 1)

Tab. A - Aumento dei minimi contrattuali

livelli	Area	Step Professionali	aumento	aumento	aumento	Totale aumento
			1.1.2017	1.5.2017	1.2.2018	
			€	€	€	€
Q	Specialistica/Gestionale	Consolidato	69,13	15,21	7,84	92,18
6	Specialistica/Gestionale	Centrato	67,48	14,85	7,65	89,98
5 S	Tecnica/Gestionale	Consolidato	65,83	14,49	7,47	87,79
5	Tecnica/Gestionale	Centrato	64,19	14,13	7,28	85,60
4 S	Qualificata	Consolidato	60,90	13,40	6,91	81,21
4	Qualificata	Centrato	59,25	13,04	6,72	79,00
3 S	Qualificata	Base	57,60	12,68	6,53	76,81
3	Operativa	Consolidato	55,96	12,32	6,35	74,63
2	Operativa	Centrato	52,67	11,59	5,97	70,23
1	Operativa	Base	32,92	7,24	3,73	43,89

multi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tab. B - con decorrenza 1.1.2017 – Conglobamento minimo, indennità di contingenza, edr

livelli attuali	nuova classificazione	MINIMO 1.5.2015	indennità CONTINGENZA	EDR	totale elemento retributivo nazionale 1.1.2017 (*)
quadri 6°	ASG-consolidato	1.537,59	525,85	10,33	2.073,77
	ASG-centrato	1.537,59	525,85	10,33	2.073,77
NL 5°	ATG-consolidato	1.432,33	520,36	10,33	1.963,02
	ATG-centrato	1.362,16	520,36	10,33	1.892,85
4°s 4°	AQ-consolidato	1.220,48	517,64	10,33	1.748,45
	AQ-centrato	1.150,26	516,36	10,33	1.676,95
NL 4°	AQ-base	1.104,43	514,37	10,33	1.629,13
3°	AO-consolidato	1.073,88	514,37	10,33	1.598,58
2°	AO-centrato	987,35	512,58	10,33	1.510,26
1°	AO-base	688,55	509,77	10,33	1.208,65

(*) ai minimi contrattuali conglobati vanno aggiunti gli incrementi salariali mensili, alle rispettive date di decorrenza, di cui alla tabella A

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including a large signature at the top right and several initials below.

Elemento perequativo

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di Il livello le Parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

Tali importi lordi saranno pari a € 310,00 per l'anno 2016, € 310,00 per l'anno 2017 e € 320,00 per l'anno 2018. Tali importi saranno erogati rispettivamente con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Trattenuta della quota di sottoscrizione contrattuale

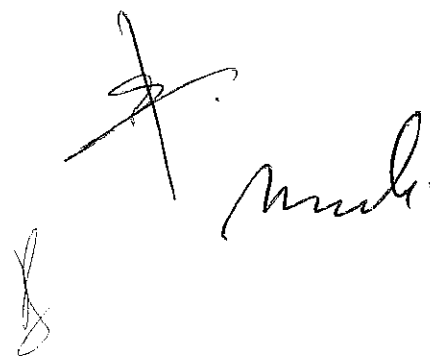
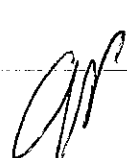
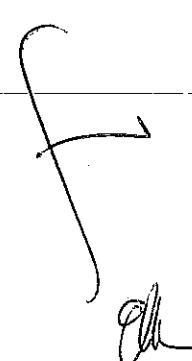
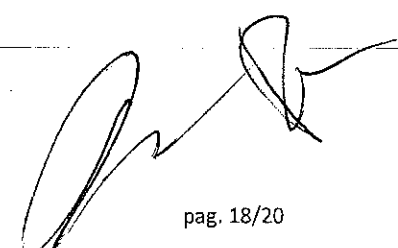
Si è convenuta la quota di sottoscrizione contrattuale di € a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, con le modalità di cui al precedente rinnovo contrattuale e tempi da definire in sede di stesura.

multi

AR AM F ah OR R

Progetto Brustia 15.7.2016

- incontri con esperti di quattro grandi aziende e due-tre piccole
- confronto e stesura definitiva delle competenze
- confronto con le parti sociali
- scrittura in termini di descrittivo dei tre profili professionali

Handwritten signature and initials in the upper right quadrant of the page.Handwritten signature in the center of the page.Handwritten initials on the left side of the page.Handwritten signature in the lower center of the page.Handwritten initials in the lower center of the page.Handwritten signature on the right side of the page.Handwritten signature in the bottom left corner.Handwritten signature in the bottom left area.Handwritten signature in the bottom center.Handwritten initials in the bottom center.Handwritten signature in the bottom center.Handwritten signature in the bottom right corner.

Allegato 2 - TABELLA PREMIO DI PROFESSIONALITA' VALORE AGGIUNTO (COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI)

livelli attuali	C.O.	nuova classificazione	addens. 2016 con spostam. Nuova classificazione	% addens. C.O.	peso % C.O.	€ importo stanziato C.O.	c o s t o
quadri		ASG-consolidato	3,93				
	6°	ASG-centrato	4,72				
==	5°	ATG-consolidato	1,64				
		ATG-centrato	7,59				
4°s		AQ-consolidato	9,52				
4°		AQ-centrato <i>trasferim. competenze</i>	21,49	4,94	70%	18,00	62,24
		<i>leadership</i>		1,07	30%		5,78
==		AQ-base <i>trasferim. competenze</i>	7,73	1,24	70%	16,00	13,89
		<i>leadership</i>		0,15	30%		0,72
3°		AO-consolidato	40,28	32,63	70%	14,00	319,77
		<i>flessibilità prof. trasferim. competenze</i>		6,85	15%		14,39
		<i>lavoro di gruppo</i>		6,04	15%		12,68
2°		AO-centrato	3,05	0,58	100%	12,00	6,96
		<i>flessibilità prof.</i>					
1°		AO-base	0,05				

totali 100

4,36

Questa tabella rende evidente la situazione dei costi (€ 14,00) per il rinnovo del sistema di inquadramento professionale. I costi per la realizzazione dei comportamenti organizzativi risultano pari a € 4,36 mensili lordi per lavoratore.

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like "Luis", "Dir", "Muela", "Fabio", "F", "E", "A", "R", "S", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z"]