

1° Marzo 2021

ASSOPELLETTIERI, assistita da CONFINDUSTRIA MODA

e

FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIIL

hanno sottoscritto la presente

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO
del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO
PER GLI ADDETTI DELLE INDUSTRIE MANIFATTURIERE DELLE PELLI E SUCCEDANEI
E OMBRELLI E OMBRELLONI**

ASSOPELLETTIERI

FEMCA CISL

CONFINDUSTRIA MODA

FILCTEM CGIL

UILTEC UIIL

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ccnl) si applica ai dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio ed altre materie prime per la produzione di:

pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucci etc.) - *valigie e bauli*

- *cinture e cinturini in genere - cartelle e sottobracci - articoli diversi* (toiletta, scrittoio, gioco, fumo, bar etc.) - sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo

- sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi - guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - cinghie di trasmissione.

Il presente Contratto si applica anche ai dipendenti delle aziende industriali che producono ombrelli e ombrelloni che applicavano il relativo CCNL del 31/3/2013, con le seguenti decorrenze:

- **per la parte economica dal 1/1/2017;**
- **per la parte normativa dal 1/1/2022. Fino a tale data continuerà ad essere applicato il CCNL 31/3/2013. Resterà comunque in vigore l'inquadramento unico dei lavoratori del comparto ombrelli-ombrelloni (art.98 del CCNL 31/3/2013), che sarà allegato al presente Contratto nazionale.**

Per dipendenti si intendono gli operai, gli apprendisti, gli intermedi (c.d. categorie speciali), gli impiegati e i quadri.

~~Fatta salva la parte economica di cui al successivo art. 101, per quanto attiene gli elementi normativi propri del Ccnl Ombrelli-Ombrelloni, le Parti convengono di armonizzare tali trattamenti nel corso di vigenza del presente Contratto.~~

~~Sino alla avvenuta armonizzazione del Ccnl continuerà ad essere applicato quanto previsto dal Ccnl Ombrelli-Ombrelloni del 31.3.2013.~~

Art. 4 - Distribuzione del testo ai dipendenti

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente a ciascun dipendente una copia a stampa del presente contratto di lavoro.

Per l'applicazione di quanto sopra avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente contratto.

In relazione all'entrata in vigore del presente contratto ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità stabilite dalle Parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali.

In sede di stesura del testo definitivo del CCNL le parti valuteranno la possibilità della distribuzione del contratto stesso con strumenti informatici.

Art. 6 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ~~triennale~~ stipulato il **1° marzo 2021** decorre dal **1° aprile 2019** e, **ai soli fini della presente vigenza contrattuale**, scade al **31 marzo 2023** sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal **1° marzo 2021**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti. 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. 7 - Sistema di relazioni industriali

Il sistema di relazioni industriali di cui al presente contratto nazionale:

- **recepisce ed attua le logiche ed i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e dei** Protocolli d'intesa che si sono succeduti nel tempo e sottoscritti dalle Parti firmatarie il presente ccnl.
- ~~Le Parti inoltre assumono come riferimento anche il "Protocollo d'intesa per la qualità dello sviluppo nei settori della concia e della pelletteria" (accordo quadro di filiera) del 12 marzo 2013 promosso da Aimpes, Unic, Filctem, Femca e Uiltec;~~
- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;
- riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti ~~dell'Accordo 16 giu-gno 1994~~ **del testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014** sulla ~~contrattazione aziendale e sulle RSU~~ sia la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione; individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

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

Art. 9 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (ccnl)

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

Il contratto nazionale ha durata triennale ed è formato da una parte normativa e da una parte economica.

Per il rinnovo del contratto nazionale è necessario che una delle Parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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 presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà definita nell'accordo di rinnovo, ai lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo stesso.

~~Le Parti prendono atto dei principi contenuti negli Accordi sulla rappresentatività del 28-6-2011, del 31-5-2013 e del 10-1-2014.~~

Art. 9 bis- GRUPPI DI LAVORO

Le Parti, intendendo valorizzare il lavoro comunemente svolto durante le sessioni di rinnovo del presente CCNL intendono istituire i sotto descritti Gruppi di Lavoro Paritetici - di seguito per brevità GDL - in funzione della prossima stagione di rinnovo. I GDL saranno costituiti da una parte Datoriale e una parte Sindacale con possibilità, a seconda delle fattispecie da trattare, di fare partecipare alle sessioni esperti.

I GDL saranno costituiti ed attivati declinando in autonomia la propria agenda di lavoro a partire dal prossimo mese di **luglio 2021**.

I Macro contenuti saranno:

a) *GDL Politiche Industriali/ Reshoring /Produttività di Filiera/Flessibilità/Organizzazione del lavoro.*

Il GDL proseguirà ed implementerà il lavoro svolto durante il presente anno per valorizzare la sostenibilità sociale, aziendale, territoriale e di filiera con lo scopo di condividere le informazioni in maniera preventiva, di ricercare soluzioni condivise dei problemi di fronte alla trasformazione del settore, di migliorare la competitività, di valorizzare le Risorse Umane, quale fattore strategico dello sviluppo del settore e di qualificare la filiera produttiva; altresì qualificare gli strumenti utili a gestire esigenze di particolare flessibilità, organizzazione del lavoro e produttività nel contesto tipico della filiera con particolare attenzione alle Aziende Committenti lavoro terzi dotando le stesse degli strumenti migliori per gestirlo ed implementarlo volendo adottare l'adeguata e più proficua organizzazione del lavoro anche in termini di produttività; per gestire in via proficua ed adeguata le mutevoli dinamiche di mercato; per valutare e premiare l'attività di Reshoring e, con particolare attenzione alle Aziende Committenti lavoro a terzi dotando le stesse degli strumenti migliori per gestirlo ed implementarlo volendo adottare l'adeguata e più proficua organizzazione del lavoro; valutare quindi in tale ottica il sistema di informazioni più proficuo in merito alle "Aziende Committenti lavoro terzi". Oggetto dei lavori del presente GDL sarà anche una definizione congiunta di buone prassi, di eticità e Responsabilità Sociale del sistema.

b) *GDL Ambiente e Sicurezza*

Il GDL si occuperà di unificare nel prossimo testo contrattuale la materia di Ambiente e Sicurezza, con particolare attenzione alla piena sincronia tra la norma attuale e le disposizioni contrattuali

c) *GDL Inquadramento e formazione*

Il GDL si occuperà di analizzare l'attuale sistema di inquadramento al fine di metterlo in linea con le modificate e presenti realtà produttive e/o commerciali al fine di modernizzarlo ed attualizzarlo. A tal fine ci si riferisce anche alla sperimentazione di cui all'art. 103 la cui Commissione Nazionale Tecnica per l'inquadramento e le Sue attribuzioni sono assorbite e sostituite dal presente GDL che ne recepisce gli incarichi e gli impegni anche economici.

Il GDL altresì vorrà impegnarsi a ricercare e favorire le iniziative di formazione finanziate o a carico degli Enti Pubblici dei vari territori con particolare attenzione alle tematiche necessarie per il settore.

Art. 10 - Contrattazione di 2° livello

(...omissis...)

1 - Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

Ai fini dell'incentivazione alla contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, è riconosciuto un importo a titolo di "Elemento di Garanzia Retributiva – EGR".

Tale elemento sarà del pari riconosciuto 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 concordate

L'importo dell'EGR, pari a 200,00 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno con riferimento all'anno precedente. ~~Per l'erogazione prevista nell'anno 2017 sarà possibile erogare tale importo con la retribuzione del mese di Marzo.~~

L'importo dell'EGR sarà elevato a 230,00 euro lordi annui con decorrenza dall'anno 2021 (con erogazione a febbraio 2022).

L'importo dell'EGR, che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione e 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.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a 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'EGR per l'anno di competenza.

Art. 11 – Struttura del sistema informativo ai vari livelli Osservatorio nazionale di categoria

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel sistema delle pelletterie. La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni – di valorizzare la filiera produttiva delle pelletterie migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale PELL - CUOIO. L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti AIMPES, che costituiscono il Comitato di Indirizzo

Strategico.

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

Le Parti si impegnano a designare i propri rappresentanti nell'ambito dell'Osservatorio e a dare inizio ai lavori del rinnovato organismo contrattuale entro il 30 giugno 2021.

(... omissis...)

Art. 15 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

(...omissis...)

Delegato alla formazione

Nell' ambito di quanto già previsto dal presente CCNL e dalla normativa specifica (es. Fondimpresa) in materia di formazione, che già prevede il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali unitarie, la Rsu stessa può nominare tra i suoi membri un "delegato alla formazione" con l'incarico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti riconducibili alle casistiche sopra menzionate.

Art. ... Competitività e dumping contrattuale

Premessa

Negli ultimi anni, il fenomeno del dumping contrattuale si è diffuso molto anche nell'industria della MODA, creando situazioni di concorrenza sleale basate sulle diverse condizioni sia economiche che normative riservate ai lavoratori dai diversi CCNL.

Infatti, anche nel settore dell'industria della moda sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sottoscritti da associazioni e organizzazioni sindacali di dubbia rappresentatività.

Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di dumping contrattuale che non consentono una corretta e leale competizione tra aziende, con una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro sia dal lato delle retribuzioni dei lavoratori e dei relativi costi complessivi che di quello dei diritti e delle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale e la conseguente situazione di distorsione della concorrenza non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nella moda e, quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti di moda italiani né, tantomeno, corrispondano al valore della responsabilità sociale dell'impresa che rappresenta un vanto assoluto per i prodotti di moda del nostro Paese.

Pertanto, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale della Pelletteria del presente Articolo.

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura della moda che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali. Con ciò definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali.

All'impegno delle aziende che applicheranno quanto previsto dal presente articolo, sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" di seguito disciplinati, corrisponderà quanto previsto al successivo Punto 3.

1 Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore della pelletteria che non applicano il presente Contratto nazionale potranno raggiungere accordi sindacali aziendali con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente CCNL con i quali sarà definita la confluenza di tali aziende con i loro lavoratori nell'applicazione del presente CCNL della Pelletteria.

Gli Accordi di confluenza definiranno:

- la dichiarazione di formale applicazione del presente CCNL (o degli analoghi CCNL di settore firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL (o dei CCNL sopra citati), sia per quanto riguarda gli istituti economici che per la disciplina normativa. Tali tempi di transizione non potranno superare la durata complessiva di 3 anni.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, con i tempi e con la progressione definiti negli accordi stessi, prevederanno, al termine del percorso concordato, l'applicazione dei minimi retributivi e della parte normativa previsti dal presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria su tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

2 Procedura

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione a quanto previsto dal presente Capitolo ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL;
- entro 7 giorni sarà concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.
- Gli accordi sottoscritti saranno inviati all'Osservatorio Nazionale di settore.

3 Impegni delle aziende committenti

Le aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che sono committenti di lavorazioni a terzi in regime di appalto o fornitura, si impegnano ad inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese appaltatrici o fornitrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in alternativa, l'impegno a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Tale impegno sarà richiesto dalle aziende committenti capofila ai propri appaltatori o fornitori nei confronti degli eventuali sub-appaltatori o sub-fornitori.

I contratti di appalto o di fornitura in essere alla data di stipula del presente CCNL dovranno essere integrati o modificati secondo quanto sopra previsto entro 12 mesi.

4 Durata e verifiche

Il presente articolo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni 6 mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL, e sarà oggetto di valutazione tra le Parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

Art. 27 - Azioni positive per le pari opportunità e iniziative contro la violenza di genere

1 Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, anche in riferimento alle disposizioni legislative vigenti in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati

i presupposti di fattibilità, potrà predisporre progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Tali progetti se definiti a livello nazionale costituiscono titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza alle proprie strutture associative dei progetti di formazione concordati.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

2 Iniziative contro la violenza di genere

Le Parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione dell' "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e allegato al presente Contratto (all. ...).

In particolare, con riferimento al punto 4 di tale accordo, le parti confermano l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite il sistema associativo di Confindustria.

Art. 30 – Formazione

1 - ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI CATEGORIA

Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l'esigenza di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali così da predisporre azioni formative adeguate a promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione Professionale);

In tale contesto, le Parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione;
- ribadiscono la propria titolarità dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire – alla collettività, alle istituzioni, al settore – elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le Parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono quindi di costituire l'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE PELLETTIERIE (nel proseguo abbreviato in "OBN-PELL").

Obiettivo dell'OBN-PELL è di fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità e efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le Risorse Umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana della Pelletteria.

L'OBN-PELL è costituito da 6 rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da ~~AIMPES~~ **Assopellettieri**, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Ciascuna delle Parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

L'attività di Segreteria operativa dell'OBN-PELL è presso ~~l'AIMPES~~ **Assopellettieri**.

Le Parti si impegnano a designare i propri rappresentanti nell'ambito dell'OBN e a dare inizio ai lavori del rinnovato organismo contrattuale entro il 30 giugno 2021.

(...omissis...)

Art 31 – Contratto a termine

(... omissis...)

4- Durata del contratto a termine e deroghe

Al sensi della normativa di riferimento, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di ~~36~~ **24** mesi - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore pelletterie ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione ~~nazionale~~ **collettiva**, oltre alle attività stagionali previste dal DPR n 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale dei ~~36~~ **24** mesi di cui alla vigente normativa sono:

a – attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;

b – allestimenti di stand fieristici, show- room, campagna vendite, esposizioni ed attività similari;

c – attività connesse a corner 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.

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 OOSS territoriali.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari professionalità presenti nell'organizzazione della filiera commerciale e distributive della moda e degli specifici tempi e modalità con cui tali professionalità si inseriscono negli organici aziendali, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, oltre alle attività stagionali previste dal DPR n 1525/1963, ai sensi dell'art.21, comma 01 e 2, del D.Lgs. n.81/2015 sono individuate le seguenti ulteriori attività stagionali per le quali non sussiste la necessità di indicazione delle causali di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs citato, e che sono altresì escluse dalle disposizioni in materia di successione dei contratti e in materia di numero complessivo di contratti a tempo determinato, di cui agli artt. 21, comma 2 e 23 comma 2 lett.c) del D.Lgs. summenzionato:

- a – attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b – allestimenti di stand fieristici, show- room, campagna vendite, esposizioni ed attività connesse;
- c – attività connesse a corner ed esposizioni.

(... omissis...)

6 – Normativa generale

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 tutti i casi di contratto a termine 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.

È rimesso agli accordi di 2° livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del "Premio di risultato". In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli Artt. 81, 89 e 98 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 per gli intermedi e gli impiegati.~~ Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa come previsto dall'art. 81.

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 alla normativa di riferimento.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

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.

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~~ **30%** 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~~ **30%** si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. **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.**

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

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 e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

Art 31 Bis - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi di legge.

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del ~~10~~ **15%** dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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.

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 1 del presente~~ ~~en~~ **all'ultimo comma del presente articolo:**

- a) sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative
- b) siano interessati lavoratori:
 - posti in CIG presso altra azienda;
 - iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di NASPI disoccupati oltre 50 anni di età;
- c) in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU, dalle OOSS territoriali.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 7 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.

È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con 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.

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

Sulla base di quanto sopra l'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, comunicherà alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e, in mancanza, alle Associazioni territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ogni 12 mesi, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Allo scopo le Parti hanno definito il "format" da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato n 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 coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Art 31 quater- Telelavoro e lavoro agile

1 Telelavoro

(...omissis...)

2 Lavoro agile – smart working

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizione di legge.

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro nell'economia digitale, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normative ed amministrativa dell'istituto che la sua concreta applicazione nelle aziende del settore.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, i cui risultati saranno sottoposti alle Parti entro la vigenza del presente Contratto.

ART. 36 – Orario di Lavoro

(...omissis...)

C) Disposizioni applicative

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per congedo parentale (ex maternità facoltativa) e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 2 settimane lavorative.

Salvo quanto previsto al punto successivo, le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali.

Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro.

In caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale. **Le RSU e/o le organizzazioni sindacali territoriali appartenenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del**

presente CCNL, in uno specifico incontro fra le parti e a fronte di comprovate esigenze di intensificazione dell'attività produttiva motivate da parte aziendale, si impegnano a tal fine a ricercare in tempi utili soluzioni condivise con apposito accordo sindacale.

ART. 36 bis - Banca delle ore

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.

Per dare attuazione all'accumulo di ore del presente articolo, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta.

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una "Banca individuale delle ore" le prime ~~32~~ **40** ore annue di lavoro straordinario / supplementare (part-time) che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che saranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Inoltre confluiranno nella "Banca ore individuale" le quattro giornate complessive di permesso per ex festività di cui all'art. 44 (giorni festivi - punto "D") del presente ccnl.

I riposi accantonati potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria o della maturazione delle ex festività, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alle infungibilità delle mansioni svolte.

Non danno luogo all'accumulo le ore di lavoro straordinario prestate per manuten-

zione e inventario.

Sono altresì escluse dall'accumulo le aziende nelle quali sia stato concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate di permesso per ex festività e che tali ore siano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2005 nella banca delle ore – se già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

Art. 37 - Flessibilità dell'orario normale contrattuale di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, le Parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni di mercato.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa è prevista la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro con la quale l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di ~~96~~ **104** ore nell'anno.

Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

(...omissis...)

Art. - Trattamento economico contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto dall'Elemento Retributivo Nazionale definito nell'art.45 e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle riportate nell'art.101 del presente CCNL e dagli Aumenti periodici di anzianità (art.48)

Il T.E.C. è costituito da:

- 1) Il T.E.M.**
- 2) L'Elemento di garanzia Retributiva E.G.R. (art.10, punto 6)**
- 3) La Previdenza complementare e l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente (art.105)**
- 4) L'assistenza sanitaria integrativa (art.106)**
- 5) Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art.38)**
- 6) Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.**

Art. 46- Determinazione della retribuzione oraria: Coefficiente 173 Detrazioni mediante coefficiente mobile

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 173.

Detrazioni mediante coefficiente mobile

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile ore lavorative del mese

Tabella dei "Divisori mobili"

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.) come da successiva Tabella (ex ALL IX).

Mesi/Anni	2021	2022	2023
Gennaio	168	168	176
Febbraio	160	160	160
Marzo	184	184	184
Aprile	176	168	160
Maggio	168	176	184
Giugno	176	176	176
Luglio	176	168	168
Agosto	176	184	184
Settembre	176	176	168
Ottobre	168	168	176
Novembre	176	176	176
Dicembre	184	176	168

(...omissis...)

Art. 53 - Aspettative - Permessi

(...omissis...)

... - Congedi parentali

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- **i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.**
- **Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento al divisore fisso contrattuale, pari a 173 ore/mese. Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:**

6 mesi = 1038 ore;

7 mesi = 1.211 ore;

10 mesi = 1730 ore.

(...omissis...)

**Art. 57 - Malattia e infortunio non sul lavoro Assenze - Reperibilità
Conservazione del posto - Trattamento economico**

A - Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, **nel più breve tempo possibile e comunque** entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. **Con decorrenza dal 1° gennaio 2022 il suddetto termine sarà ridotto a 2 ore.**

Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni-

(...omissis...)

C - Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per tredici mesi.

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è stato elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemati- che, neoplasie maligne.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

(...omissis...)

DICHIARAZIONE A VERBALE (aspettativa)

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui alla lettera "c", il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), ha diritto a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. **In caso di ricorso a terapie o cure "salvavita" il periodo di aspettativa di cui sopra, su richiesta del lavoratore, può essere elevato fino a un massimo di 8 mesi.** Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le Parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni e alle medesime condizioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda compreso il TFR.

(...omissis...)

Art. 58 – Iniziative a sostegno della formazione continua (ex Diritto allo studio)

(...omissis...)

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le Parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la RSU o le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione aziendali sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett i) del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e s.m.i..

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'Art. 59 - Parte generale (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme. Con il presente articolo le Parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della Legge 8 marzo 2000 n.53.

(...omissis...)

ART. 63 Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

(...omissis...)

B - Contestazione addebito

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese.

Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata.

Il provvedimento che l'azienda intende adottare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, o da un RSU. Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro ~~10~~ **15** giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni le stesse si riterranno accolte.

(...omissis...)

Art. 89 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue, per l'intermedio che abbia superato il periodo di prova:

anni di servizio	livello 5°	livello 4° S - livello 4°
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

~~Nel caso di dimissioni da parte dell'intermedio i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.~~

I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

A norma dell'ultimo comma dell'Art. 2118 Codice Civile l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'Art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Art. 94 – Ferie

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

—4 settimane per gli aventi anzianità fino a 8 anni;

—5 settimane per gli aventi anzianità oltre 8 anni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia e infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'Art. 44 - Parte generale e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà un 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortuni, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del

posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per maternità e congedi parentali, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime. A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle RSU e/o alle OOSS territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane / 4 settimane). Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3a e della 4a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le Parti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la disciplina della quinta settimana di ferie aggiuntive per gli impiegati con oltre 8 anni di anzianità potrà essere oggetto di modifica a livello aziendale tramite accordo tra Direzione e RSU. In tale ambito potranno essere mutate soluzioni già adottate, in altri ambiti del settore della moda, dalle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Gli accordi e le esperienze derivanti dall'applicazione del precedente comma saranno oggetto di studio da parte di un apposito Gruppo di lavoro paritetico i cui esiti saranno valutati dalle Parti nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 98 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

anni di servizio	livello 6°	livelli 5° - 4° S - 4°	livelli 3° - 2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

~~Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.~~

I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

A norma dell'ultimo comma dell'Art. 2118, Codice Civile l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'Art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

PARTE ECONOMICA

Art. 101 – Minimi contrattuali di paga o stipendio

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui alle allegate tabelle.

Fino al 31 ottobre 2021 restano in vigore i minimi contrattuali indicate nelle tabelle di cui all'art.101 del CCNL 10 marzo 2017

La scala parametrale è a parametro 100 sul 3^a liv.

PELLETTERIA						
Livello	parametri	nov-21	apr-22	ott-22	mar-23	Aumento contrattuale
6	126,72	25,34 €	31,68 €	25,34 €	16,47 €	98,84 €
5	115,68	23,14 €	28,92 €	23,14 €	15,04 €	90,23 €
4s	108,21	21,64 €	27,05 €	21,64 €	14,07 €	84,40 €
4	105,47	21,09 €	26,37 €	21,09 €	13,71 €	82,27 €
3	100	20,00 €	25,00 €	20,00 €	13,00 €	78,00 €
2	94,52	18,90 €	23,63 €	18,90 €	12,29 €	73,73 €
1	56,84	11,37 €	14,21 €	11,37 €	7,39 €	44,34 €

Livello	Minimi fino al 31/10/2021	Minimi dal 1/11/2021	Minimi dal 1/04/2022	Minimi dal 1/10/2022	Minimi dal 1/04/2023
6	2.085,29 €	2.110,63 €	2.142,31 €	2.167,66 €	2.184,13 €
5	1.886,77 €	1.909,91 €	1.938,83 €	1.961,96 €	1.977,00 €
4s	1.768,14 €	1.789,78 €	1.816,83 €	1.838,48 €	1.852,54 €
4	1.728,16 €	1.749,25 €	1.775,62 €	1.796,72 €	1.810,43 €
3	1.653,70 €	1.673,70 €	1.698,70 €	1.718,70 €	1.731,70 €
2	1.570,15 €	1.589,05 €	1.612,68 €	1.631,59 €	1.643,88 €
1	1.233,22 €	1.244,59 €	1.258,80 €	1.270,17 €	1.277,56 €

OMBRELLI						
Livello	parametri	nov-21	apr-22	ott-22	mar-23	Aumento contrattuale
6	126,72	25,34 €	31,68 €	25,34 €	16,47 €	98,84 €
5	115,68	23,14 €	28,92 €	23,14 €	15,04 €	90,23 €
4	105,47	21,09 €	26,37 €	21,09 €	13,71 €	82,27 €
3	100	20,00 €	25,00 €	20,00 €	13,00 €	78,00 €
2	94,52	18,90 €	23,63 €	18,90 €	12,29 €	73,73 €
1	56,84	11,37 €	14,21 €	11,37 €	7,39 €	44,34 €

Livello	Minimi fino al 31/10/2021	Minimi dal 1/11/2021	Minimi dal 1/04/2022	Minimi dal 1/10/2022	Minimi dal 1/04/2023
6	2.031,96 €	2.057,30 €	2.088,98 €	2.114,33 €	2.130,80 €
5	1.820,53 €	1.843,67 €	1.872,59 €	1.895,72 €	1.910,76 €
4	1.691,57 €	1.712,66 €	1.739,03 €	1.760,13 €	1.773,84 €
3	1.607,86 €	1.627,86 €	1.652,86 €	1.672,86 €	1.685,86 €
2	1.526,21 €	1.545,11 €	1.568,74 €	1.587,65 €	1.599,94 €
1	1.206,67 €	1.218,04 €	1.232,25 €	1.243,62 €	1.251,01 €

Nota alle Tabelle relative al comparto Ombrelli-Ombrelloni

Con decorrenza dal 1° novembre 2021 l'indennità di contingenza e l'EDR sono conglobati nei minimi di paga base o stipendio.

Art 103 –

Nuovo inquadramento “Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento” Sperimentazione Indennità di Posizione Organizzativa (IPO) (Inquadramento unico dei lavoratori – art. 33)

“Commissione Nazionale Tecnica Paritetica per l’inquadramento”

Nel triennio di vigenza del ccnl opererà una apposita “Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento” - composta da pari numero di Rappresentanti designati dalle due Parti - cui è demandato il compito di individuare e procedere all’inquadramento:

- . di mansioni obiettivamente nuove;
- . nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia.

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle Parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all’inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro. La “Commissione nazionale paritetica per l’inquadramento” effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative. A tal fine le Organizzazioni Nazionali provvederanno a far pervenire alla Commissione nazionale settoriale per l’inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all’unanimità.

Le Parti si impegnano a designare i propri rappresentanti nell’ambito della Commissione Tecnica Paritetica Nazionale e a dare inizio ai suoi lavori entro il 30 giugno 2021.

Art. 105 – Fondo intersettoriale di previdenza complementare

Il contributo paritetico a carico dell’azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo Previmoda, con decorrenza 1° gennaio 2012 è stato elevato di 0,30 punti percentuali passando dall’1,20% all’1,50%.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° aprile 2022 il contributo a carico dell’azienda è elevato al 2,00%.

(...omissis...)

Art. 106 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti firmatarie del presente ccnl intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1 settembre 2018.

A tal fine concordano:

1. di finanziare a fare data dal settembre 2018 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 – per il rapporto a tempo determinato. **Il suddetto contributo è elevato a 12,00 euro mensili con decorrenza dal 1° aprile 2021.**
2. di avviare entro il 1 gennaio 2018 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.
3. 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, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. 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.

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businessseurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

AII. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

umentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

È interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

AII.B all' ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”

del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 2016.

Firma del datore di lavoro
