

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

Addì, 3 dicembre 2010

Tra le Associazioni Artigiane:

CONFARTIGIANATO Federazione Nazionale della Moda

CNA Federmoda

CNA Servizi alla Comunità

CASARTIGIANI

CLAAI

e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTA-UIL

Si è convenuto il seguente verbale di accordo per il rinnovo dei CCNL TAC (10 gennaio 2008), Occhialeria (30 aprile 2008) e Pulitintolavanderie (30 aprile 2008), convenendo che, a far data dalla presente intesa, vengono accorpati in un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato Area Tessile - Moda per i dipendenti delle imprese dei settori rientranti nella sfera di applicazione di cui al nuovo art. 2 del presente accordo.

Accorpamento contrattuale

Le parti stabiliscono che con l'accorpamento del CCNL Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, del CCNL Pulitintolavanderie e del CCNL Occhialerie, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle aziende che applicano uno dei suddetti contratti continueranno ad essere disciplinati dalle previgenti e distinte norme contrattuali, eccezion fatta per gli istituti previsti dalla presente intesa che si applicano ai rapporti di lavoro dei dipendenti dei tre settori accorpati.

Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro Area Tessile Moda, raccoglie la previgente disciplina del CCNL Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero, del CCNL Pulitintolavanderie e del CCNL Occhialeria.

A seguito della stesura del testo, il CCNL Area Tessile Moda sarà composto da una parte generale che sarà divisa in due sezioni "Relazioni sindacali e Bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro"; e una contenente norme specifiche nella quale sono ricompresi tutti gli istituti che, per la loro peculiare specificità, rimangono distinti in quanto tipici di un determinato settore o di determinate figure professionali.

Sono altresì conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione Tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012.

IL CCNL ha durata triennale.

Di norma, la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Nuovo Articolo 2 – Campo di Applicazione del Contratto

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei seguenti settori:

- **Tessile – Abbigliamento - Calzaturiero** compresi i seguenti comparti:
 - Tutto il tessile tradizionale (es...: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessuti vari, ecc.).
 - Alta moda.
 - Lavorazione o confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina, tavola e letto.
 - Lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo.
 - Lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni.
 - Lavorazione o confezione di pellicceria.
 - Lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo.
 - Bottoni.
 - Lavorazione e confezione di guanti.
 - Lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, del pellettiero, ecc.
 - Modisterie.
 - Riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio.
 - Ricamo.
 - Rammendo.
 - Merletti.
 - Bomboniere in tessuto.
 - Borse con lavorazione all'uncinetto.
 - Retine per capelli.
 - Fiori artificiali.
 - Lavorazione e confezione arredi sacri.
 - Scialli in genere, ventagli.
 - Modelli in carta.
 - Oggetti di cucito in genere.
 - Studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard.
 - Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche.
 - produzione di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato;
- **lavanderia**, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stierie in genere;
- **occhiali** o articoli inerenti l'occhialeria (es.: montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.) e che svolgono l'attività di ottica.

Nuovo art. 7 - Sistema informativo - Osservatorio nazionale.

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

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

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Le Parti concordano che entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le stesse si incontreranno per definire tempi e modalità di funzionamento del comitato di cui sopra.

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

Compiti dell'Osservatorio saranno:

- I. l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica e ogni altro elemento conoscitivo riguardante l'artigianato nel suo complesso, con dati disaggregati per comparto;
- II. l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine;
- III. l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopradescritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- IV. lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- V. lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- VI. l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- VII. produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti;
- VIII. proporre alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti e di iniziative concertate a favore della difesa e per lo sviluppo del settore Tessile - Moda artigiano, e a sostegno della competitività delle imprese e dell'occupazione da sottoporre ai competenti Organi Istituzionali.

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

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

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

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive de-localizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;

- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- i) i costi dell'energia e delle materie prime;
- j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- l) il commercio internazionale;
- m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- n) l'evoluzione della tecnologia e dell'Organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- o) i temi legati al rapporto tra industria, ambiente e consumatore finale (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) di tutela della salute, all'igiene e sicurezza del lavoro nonché alla sicurezza dei prodotti;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.
- r) il monitoraggio dell'applicazione dei codici di condotta;
- s) il monitoraggio sulla contrattazione regionale di II° livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale.

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

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

Il Comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

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

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

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

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

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

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

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

Attività a livello regionale.

Al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto.

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

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

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

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

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

Nuovo articolo.

Struttura Bilaterale Nazionale Artigiana dell'Area Tessile Moda

La struttura bilaterale di settore opererà all'interno della bilateralità orizzontale nazionale dell'artigianato (EBNA - Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato) ed avrà la sua sede operativa all'interno dello stesso.

In considerazione delle specificità dei settori operanti nel comparto moda e del momento di profonda trasformazione dello stesso, determinato anche dalle necessità di rilancio sia sul mercato nazionale che su quello internazionale, le parti convengono di costituire una struttura bilaterale nazionale artigiana di settore, finalizzata alla promozione delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto attraverso lo svolgimento, in particolare, delle seguenti attività:

- a. promozione di studi e ricerche di settore, con particolare riferimento all'analisi dei fabbisogni formativi;
- b. attivare risorse della bilateralità orizzontale nella realizzazione di progetti di categoria;
- c. promozione, progettazione e/o gestione, anche attraverso Convenzioni, di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- d. realizzazione di una sessione annuale sulla politica industriale del Settore Moda;
- e. raccolta di accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- f. monitoraggio del livello di adesione agli Enti Bilaterali (numero aziende e lavoratori articolati per regioni e province) che sarà reso disponibile alle parti almeno due volte ogni anno;
- g. raccolta delle dichiarazioni di capacità formativa;
- h. promozione su ambiente e sicurezza, prevedendo anche eventuali azioni di sistema all'interno dei Piani di Settore per l'attivazione di progetti finanziati attraverso Fondartigianato;
- i. altri argomenti concordati tra le parti.

Il regolamento e le modalità di gestione della struttura saranno definiti dalle Parti entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.

Art. 9 – Lavorazioni conto terzi

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

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

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

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

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

- a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni di dumping sociale che possano alterare la competizione tra imprese;
- b) monitorare il corretto utilizzo di forme scritte dei contratti di subfornitura in conformità alle normative vigenti;
- c) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
- d) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
- e) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
- f) ove non sia diversamente possibile raggiungere l' obiettivo di far regolarizzare l' eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;
- g) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
- h) verificare il rispetto dei CCNL da parte delle aziende committenti;
- i) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della subfornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

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

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

Nuovo art. 13 - Aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua (di cui all'art 12) e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 28 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Nuovo Art. 17 - (Assunzione)

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta:

- 1) a comunicare al lavoratore, a mezzo lettera di assunzione, quanto segue:
 - a) la data di decorrenza dell'assunzione;
 - b) il Contratto nazionale di lavoro applicato;
 - c) la qualifica ed il livello di inquadramento a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
 - d) il trattamento economico;
 - e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - f) la sede di lavoro;
- 2) a fornire al lavoratore l'informativa sulla Previdenza Complementare.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare:

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) la scheda professionale rilasciata dal Centro per l'Impiego;
- 3) i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- 4) il titolo di studio e preparazione professionale;
- 5) il codice fiscale;

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda i successivi eventuali mutamenti.

Nel corso del rapporto di lavoro il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni famigliari.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Nuovo Art. 18 – Contratto a tempo determinato

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

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3. punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

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

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

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

b) Nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.

c) Nella contrattazione collettiva regionale, potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nuovo art. 19 – Periodo di Prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta, la cui durata non potrà essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Periodo
6° Super	Quadri	6 mesi
6°	Impiegati	6 mesi
5°	Impiegati-intermedi	3 mesi
4°	Impiegati	2 mesi
	Operai	7 settimane
3°	Impiegati	1 mese e 1/2
	Operai	6 settimane
2°	Impiegati	1 mese
	Operai	5 settimane
1°	Impiegati *	1 mese
	Operai	4 settimane
Apprendisti		8 settimane

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 46; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza dal periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

Le Parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 12 mesi precedenti presso la stessa azienda, con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

** per il solo settore Occhialeria*

Nuovo Art. 20 - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

1) Retribuzione tabellare o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.

2) Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- retribuzione tabellare;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo

corrisposti mensilmente o per periodi brevi, ivi compresa la quota dei 25 euro di cui all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

3) Retribuzione globale di fatto: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2) quelli attinenti ad elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia, ecc.).

4) Elemento retributivo regionale: la contrattazione collettiva regionale può prevedere, inoltre, l'erogazione di un ulteriore elemento retributivo variabile collegato alla produttività del settore. Resta inteso che il diritto all'erogazione di tale elemento economico sorge solamente in presenza di una specifica previsione contrattuale da parte del contratto collettivo regionale di lavoro.

Tale erogazione salariale di II livello avrà le caratteristiche per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.

Nuovo art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesso a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per fare fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.

La contrattazione collettiva regionale potrà modificare il numero delle ore massime annuali previste dal comma precedente.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattativa a livello regionale viene prevista la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente articolo.

In considerazione delle caratteristiche dimensionali e di organizzazione del lavoro delle imprese del settore, sarà possibile a livello di contrattazione collettiva regionale concordare soluzioni idonee in materia di flessibilità dell'orario di lavoro rispondenti alle necessità aziendali e dei lavoratori.(*)

() parte già prevista nel CCNL Lavanderie e Occhialerie dall'accordo del 30 aprile 2008*

Nuovo Art. 25 - Lavoro straordinario

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito contestualmente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: 30% per le prime 4 ore; 35% per le successive ore;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario notturno-festivo: 50%.

Nuovo Art. 29 - Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

A) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica.
Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

B) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 1) Capodanno: 1° gennaio;
- 2) Epifania: 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo: lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro: 1° maggio;
- 6) Festa della Repubblica: 2 giugno;
- 7) Assunzione M.V.: 15 agosto;
- 8) Ognissanti: 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- 10) S. Natale: 25 dicembre;
- 11) S. Stefano: 26 dicembre;
- 12) Il giorno del Santo patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. Per tale festività valgono le norme di legge stabilite per le festività infrasettimanali di cui ai punti 2 - 3 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10.

La festività del Santo patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

Per ciò che riguarda il trattamento economico delle festività si rimanda agli articoli 61 (Parte operai) e 65 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

C) I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977. Detti riposi compensativi dovranno essere usufruiti tramite permessi giornalieri, collettivi o individuali e dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. Detta utilizzazione verrà concordata tra le parti a livello aziendale, qualora le parti verifichino per ragioni indipendenti da reciproche volontà che le festività non venissero fruiti, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

Relativamente al trattamento economico della festività civile del 4 novembre, spostata alla domenica (legge n. 54/1977), vale quanto previsto per le festività cadenti in domenica (artt. 61 e 65).

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

D) l'indennità annua prevista dall'art. 29 punto 4 del CCNL giugno 1984 è trasformata in permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti.

Qualora le parti verificano che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno retribuiti nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

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

Nuovo Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;
- e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto, con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa, sospensione.

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

- che abbandona il proprio posto senza giustificato motivo o senza l'autorizzazione prescritta;
- che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente c.c.n.l.;
- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;
- che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

La sospensione può essere inflitta a coloro che risultano essere recidivi in una delle mancanze sopra elencate e l'applicazione delle norme deve essere adeguata alla minore o alla maggiore gravità della mancanza.

Licenziamento.

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione senza preavviso, ma con t.f.r., può essere comminato:

- per litigio con vie di fatto in azienda;
- per assenza senza giustificato motivo per 3 giorni di seguito, o assenze ripetute e ingiustificate per 4 volte in un anno;
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- per furto a danno dell'azienda;
- per dolo o colpa grave;
- per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Modalità e prescrizioni.

Ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari trascorso un anno dalla loro comminazione.

Nuovo Art. 46 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 (dodici) mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore chiedere la soluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato e fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

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

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Nuovo Art. 48 - Commissione paritetica per l'inquadramento

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti costituiranno una commissione tecnica nazionale, che si riunirà su richiesta di una delle parti e che sarà composta da un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale ed uno per ogni Associazione Artigiana; alla Commissione, che avrà il compito di verificare la possibilità di aggiornare il sistema di inquadramento con figure professionali nuove e/o mancanti, sono inoltre attribuiti i seguenti compiti:

- a) avviare un approfondimento sulle linee direttrici atte ad un aggiornamento del sistema di classificazione;
- b) individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche, di prodotto o a fronte di nuove organizzazioni del lavoro, abbiano subito trasformazioni tali da far assumere una diversa tipologia;
- c) esaminare le relative esemplificazioni e procedere all'individuazione dei criteri, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Consapevoli che i cambiamenti organizzativi e tecnologici da un lato, e l'evoluzione dei rapporti tra imprese e mercato dall'altro, possono avere riflessi sull'attività lavorativa individuale, si affida alla Commissione anche il compito di:

- realizzare una ricognizione sui citati cambiamenti organizzativi e tecnologici;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di un rinnovato sistema di inquadramento professionale.

Le conclusioni della Commissione, che dovranno essere redatte di comune accordo tra i componenti, saranno trasmesse alle Parti Sociali entro il 31 marzo 2012.

Nuovo Art. 52 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del Area Tessile Moda, le imprese concederanno nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legislazione nazionale e regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo, contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Nuovo Articolo - (Congedi Parentali)

Al fine di regolamentare contrattualmente la materia dei Congedi Parentali, le Parti concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della Legge che recepirà la direttiva n.2010/18/UE adottata dal Consiglio dell'Unione Europea che attua l'Accordo quadro del 18 giugno 2009 sottoscritto dalle parti sociali europee.

Nuovo Articolo - "Pari opportunità"

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

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

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

Art. 55 - Apprendistato Professionalizzante

La disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante di cui all'Accordo di rinnovo del 10 gennaio 2008 è modificata negli articoli sotto riportati:

Art. 2 – Età di assunzione

Dopo il primo comma dell'articolo 2 rubricato " Età di assunzione" della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, è aggiunto il seguente comma:

"Ai sensi dell'art. 49, c.2, del D.Lgs. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età".

Art. 6 - Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

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

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nel c.c.n.l. 27 gennaio 1998, con la presente disciplina vengono inquadrati nel I° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, agli apprendisti che all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.

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

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima della data del presente accordo le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del Lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del Lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad Interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

Art. 12 - Profili formativi dell'apprendistato nel settore Pulitintolavanderie

Ai sensi dell'art. 49, comma 5-bis, del d.lgs. 276/2003, ferma restando la competenza regionale in materia, da realizzarsi previa intesa tra le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, le parti stabiliscono che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante del settore Pulitintolavanderie sono allegati alla presente intesa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si riuniranno entro 6 mesi dalla stipula della presente intesa per sottoscrivere i Profili formativi del settore Occhialeria, e verificare l'eventuale aggiornamento dei profili formativi del settore Pulitintolavanderie.

Articolo nuovo - Lavoratori Immigrati

Le parti, in considerazione della presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 7 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le parti convengono di incontrarsi all'inizio di ogni anno a livello regionale per:

- esaminare l'andamento occupazionale dei lavoratori extracomunitari sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative tendenti a realizzare la completa integrazione dei lavoratori extracomunitari.

Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento che sarà definito entro il 31 dicembre 2010.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) Rappresentanza Sindacale	0,10% - 12,5 €
b) Rappresentante Territoriale Sicurezza	
e Formazione Sicurezza	0,15% - 18,75 €
c) Ente Bilaterale Nazionale	0,01% - 1,25 €
d) Rappresentanza Imprese	0,25% - 31,25 €
e) Fondo Sostegno al Reddito *	0,49% - 61,25 €

(* questo importo è comprensivo dei 29,00 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
- La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.
- Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31/12/2010.

Articolo nuovo – Contrattazione collettiva regionale di categoria (CCRL).

La contrattazione collettiva regionale prevista dal presente accordo nazionale incontra comuni convenienze ed opportunità per le Parti, in quanto è in grado di garantire alle imprese il raggiungimento di più elevati livelli di competitività e ai lavoratori il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle retribuzioni attraverso la definizione di incentivi economici collegati al raggiungimento di obiettivi quali la produttività, la qualità, l'efficienza e l'efficacia, nonché altri elementi legati all'andamento economico delle imprese.

Con l'obiettivo di cogliere reciproche opportunità dalla contrattazione collettiva regionale, le Parti stipulanti il presente contratto potranno, a livello regionale, valutare la possibilità di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo per il miglioramento della competitività.

Nuovo Art. 35 - Servizio militare e volontariato civile

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni dopo il compimento del servizio militare di leva sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti previsti e prescindendo dai fini di lucro, assumono un impegno di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno 2 anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal DPR 194/2001 compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive delle aziende ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 226/91 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a sei mesi.

Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

A tal fine, entro il 30 aprile 2011 i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori - 6 € - che di quella a carico dei datori di lavoro - 6 €) complessivamente pari a € 12.

Il versamento avverrà su di un conto corrente che le parti provvederanno ad attivare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum".

Il finanziamento delle attività di cui sopra si realizza attraverso la suddivisione in parti uguali fra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori firmatarie del CCNL degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi così come da tabelle allegate rispettivamente a partire dal 1° dicembre 2010, dal 1° settembre 2011 e dal 1° giugno 2012.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 122, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 61 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2011; e la seconda di euro 61 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2012.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2010.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Settore Abbigliamento

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.552,00	€ 99,79	€ 1.651,79
6	€ 1.454,72	€ 93,53	€ 1.548,25
5	€ 1.332,96	€ 85,70	€ 1.418,66
4	€ 1.232,50	€ 79,25	€ 1.311,75
3	€ 1.182,03	€ 76,00	€ 1.258,03
2	€ 1.130,77	€ 72,70	€ 1.203,47
1	€ 1.069,55	€ 68,77	€ 1.138,32

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.552,00	€ 39,39	€ 1.591,39
6	€ 1.454,72	€ 36,92	€ 1.491,64
5	€ 1.332,96	€ 33,83	€ 1.366,79
4	€ 1.232,50	€ 31,28	€ 1.263,78
3	€ 1.182,03	€ 30,00	€ 1.212,03
2	€ 1.130,77	€ 28,70	€ 1.159,47
1	€ 1.069,55	€ 27,15	€ 1.096,70

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.591,39	€ 26,26	€ 1.617,65
6	€ 1.491,64	€ 24,61	€ 1.516,25
5	€ 1.366,79	€ 22,55	€ 1.389,34
4	€ 1.263,78	€ 20,85	€ 1.284,63
3	€ 1.212,03	€ 20,00	€ 1.232,03
2	€ 1.159,47	€ 19,13	€ 1.178,60
1	€ 1.096,70	€ 18,10	€ 1.114,80

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranche di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.617,65	€ 34,14	€ 1.651,79
6	€ 1.516,25	€ 32,00	€ 1.548,25
5	€ 1.389,34	€ 29,32	€ 1.418,66
4	€ 1.284,63	€ 27,12	€ 1.311,75
3	€ 1.232,03	€ 26,00	€ 1.258,03
2	€ 1.178,60	€ 24,87	€ 1.203,47
1	€ 1.114,80	€ 23,52	€ 1.138,32

Settore Tessile Calzaturiero

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.552,36	€ 99,81	€ 1.652,17
6	€ 1.465,23	€ 94,21	€ 1.559,44
5	€ 1.339,24	€ 86,11	€ 1.425,35
4	€ 1.239,50	€ 79,70	€ 1.319,20
3	€ 1.189,05	€ 76,45	€ 1.265,50
2	€ 1.138,47	€ 73,20	€ 1.211,67
1	€ 1.073,76	€ 69,04	€ 1.142,80

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranche di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.552,36	€ 39,40	€ 1.591,76
6	€ 1.465,23	€ 37,19	€ 1.502,42
5	€ 1.339,24	€ 33,99	€ 1.373,23
4	€ 1.239,50	€ 31,46	€ 1.270,96
3	€ 1.189,05	€ 30,18	€ 1.219,23
2	€ 1.138,47	€ 28,89	€ 1.167,36
1	€ 1.073,76	€ 27,25	€ 1.101,01

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.591,76	€ 26,27	€ 1.618,03
6	€ 1.502,42	€ 24,79	€ 1.527,21
5	€ 1.373,23	€ 22,66	€ 1.395,89
4	€ 1.270,96	€ 20,97	€ 1.291,93
3	€ 1.219,23	€ 20,12	€ 1.239,35
2	€ 1.167,36	€ 19,26	€ 1.186,62
1	€ 1.101,01	€ 18,17	€ 1.119,18

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.618,03	€ 34,14	€ 1.652,17
6	€ 1.527,21	€ 32,23	€ 1.559,44
5	€ 1.395,89	€ 29,46	€ 1.425,35
4	€ 1.291,93	€ 27,27	€ 1.319,20
3	€ 1.239,35	€ 26,15	€ 1.265,50
2	€ 1.186,62	€ 25,05	€ 1.211,67
1	€ 1.119,18	€ 23,62	€ 1.142,80

Settore Lavorazioni a mano e su misura

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.551,76	€ 99,77	€ 1.651,53
6	€ 1.447,69	€ 93,08	€ 1.540,77
5	€ 1.325,91	€ 85,25	€ 1.411,16
4	€ 1.225,48	€ 78,79	€ 1.304,27
3	€ 1.175,04	€ 75,55	€ 1.250,59
2	€ 1.123,77	€ 72,25	€ 1.196,02
1	€ 1.062,54	€ 68,32	€ 1.130,86

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.551,76	€ 39,38	€ 1.591,14
6	€ 1.447,69	€ 36,74	€ 1.484,43
5	€ 1.325,91	€ 33,65	€ 1.359,56
4	€ 1.225,48	€ 31,10	€ 1.256,58
3	€ 1.175,04	€ 29,82	€ 1.204,86
2	€ 1.123,77	€ 28,52	€ 1.152,29
1	€ 1.062,54	€ 26,97	€ 1.089,51

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.591,14	€ 26,26	€ 1.617,40
6	€ 1.484,43	€ 24,49	€ 1.508,92
5	€ 1.359,56	€ 22,43	€ 1.381,99
4	€ 1.256,58	€ 20,74	€ 1.277,32
3	€ 1.204,86	€ 19,88	€ 1.224,74
2	€ 1.152,29	€ 19,01	€ 1.171,30
1	€ 1.089,51	€ 17,98	€ 1.107,49

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.617,40	€ 34,13	€ 1.651,53
6	€ 1.508,92	€ 31,85	€ 1.540,77
5	€ 1.381,99	€ 29,17	€ 1.411,16
4	€ 1.277,32	€ 26,95	€ 1.304,27
3	€ 1.224,74	€ 25,85	€ 1.250,59
2	€ 1.171,30	€ 24,72	€ 1.196,02
1	€ 1.107,49	€ 23,37	€ 1.130,86

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
6s	€ 25,00
6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00

2	€ 25,00
1	€ 25,00

Settore Pulitintolavanderie

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6s	€ 1.555,92	€ 100,04	€ 1.655,96
6	€ 1.467,61	€ 94,36	€ 1.561,97
5	€ 1.335,23	€ 85,85	€ 1.421,08
4	€ 1.232,62	€ 79,25	€ 1.311,87
3	€ 1.182,16	€ 76,00	€ 1.258,16
2	€ 1.133,00	€ 72,85	€ 1.205,85
1	€ 1.071,81	€ 68,92	€ 1.140,73

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6s	€ 1.555,92	€ 39,49	€ 1.595,41
6	€ 1.467,61	€ 37,25	€ 1.504,86
5	€ 1.335,23	€ 33,89	€ 1.369,12
4	€ 1.232,62	€ 31,28	€ 1.263,90
3	€ 1.182,16	€ 30,00	€ 1.212,16
2	€ 1.133,00	€ 28,76	€ 1.161,76
1	€ 1.071,81	€ 27,20	€ 1.099,01

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6s	€ 1.595,41	€ 26,33	€ 1.621,74
6	€ 1.504,86	€ 24,83	€ 1.529,69
5	€ 1.369,12	€ 22,59	€ 1.391,71
4	€ 1.263,90	€ 20,86	€ 1.284,76
3	€ 1.212,16	€ 20,00	€ 1.232,16
2	€ 1.161,76	€ 19,17	€ 1.180,93
1	€ 1.099,01	€ 18,14	€ 1.117,15

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranche di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6s	€ 1.621,74	€ 34,22	€ 1.655,96
6	€ 1.529,69	€ 32,28	€ 1.561,97
5	€ 1.391,71	€ 29,37	€ 1.421,08
4	€ 1.284,76	€ 27,11	€ 1.311,87
3	€ 1.232,16	€ 26,00	€ 1.258,16
2	€ 1.180,93	€ 24,92	€ 1.205,85
1	€ 1.117,15	€ 23,58	€ 1.140,73

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
6s	€ 25,00
6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00
2	€ 25,00
1	€ 25,00

Settore Occhialeria

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
6	€ 1.508,92	€ 97,02	€ 1.605,94
5	€ 1.366,56	€ 87,86	€ 1.454,42
4	€ 1.277,16	€ 82,12	€ 1.359,28
3	€ 1.199,69	€ 77,14	€ 1.276,83
2	€ 1.156,74	€ 74,37	€ 1.231,11
1	€ 1.108,98	€ 71,30	€ 1.180,28

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2010	Prima tranches di incremento dal 1/12/2010	Retribuzione tabellare dal 1/12/2010
6	€ 1.508,92	€ 38,30	€ 1.547,22
5	€ 1.366,56	€ 34,68	€ 1.401,24
4	€ 1.277,16	€ 32,41	€ 1.309,57
3	€ 1.199,69	€ 30,45	€ 1.230,14
2	€ 1.156,74	€ 29,36	€ 1.186,10
1	€ 1.108,98	€ 28,15	€ 1.137,13

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
6	€ 1.547,22	€ 25,53	€ 1.572,75
5	€ 1.401,24	€ 23,12	€ 1.424,36
4	€ 1.309,57	€ 21,61	€ 1.331,18
3	€ 1.230,14	€ 20,30	€ 1.250,44
2	€ 1.186,10	€ 19,57	€ 1.205,67
1	€ 1.137,13	€ 18,76	€ 1.155,89

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2012	Terza tranches di incremento dal 1/06/2012	Retribuzione tabellare dal 1/06/2012
6	€ 1.572,75	€ 33,19	€ 1.605,94
5	€ 1.424,36	€ 30,06	€ 1.454,42
4	€ 1.331,18	€ 28,10	€ 1.359,28
3	€ 1.250,44	€ 26,39	€ 1.276,83
2	€ 1.205,67	€ 25,44	€ 1.231,11
1	€ 1.155,89	€ 24,39	€ 1.180,28

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
6	€ 25,00
5	€ 25,00
4	€ 25,00
3	€ 25,00
2	€ 25,00
1	€ 25,00