

CCNL per i dipendenti della Piccola e Media Industria

**MODA - CHIMICA CERAMICA - DECORAZIONE PIASTRELLE IN
TERZO FUOCO**

Ipotesi di Accordo per il rinnovo dei CCNL per i lavoratori addetti:

- Alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del settore Tessile-Abbigliamento- Moda- Calzature-Pelli e cuoio- Occhiali- Giocattoli- Penne, spazzole e pennelli;
- Alla Piccola Industria fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro;
- Alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo fuoco.

Roma, 17 febbraio 2022

Tra le Associazioni Datoriali

CONFARTIGIANATO MODA

CONFARTIGIANATO CHIMICA

CONFARTIGIANATO CERAMICA

CNA FEDERMODA

CNA PRODUZIONE

CNA ARTISTICO E TRADIZIONALE

Casartigiani

CLAAI

e le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

Si è convenuto sulla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL indicato in epigrafe.

PARTE GENERALE
(A VALERE PER TUTTI I SETTORI)

Premessa

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Nuovo Art. 4 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza.

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. Le modifiche introdotte dal presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Art. __ Diritto alle prestazioni della bilateralità

L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 sottoscritto da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claii insieme a CGIL, CISL e UIL si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° febbraio 2022.

SEZIONE TESSILE- ABBIGLIAMENTO- CALZATURIERO

Sistema informativo - Osservatorio Nazionale

Art. 10

(Sistema informativo - Osservatorio nazionale tessile per i settori rappresentati)

In coda all'art. 10 inserire la seguente "Dichiarazione a verbale":

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Nazionale verranno individuate soluzioni da proporre alle Parti Sociali per la valorizzazione dell'allegato documento denominato "POLITICHE PER LO SVILUPPO DEL SETTORE MODA" condiviso tra Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Casartigiani e CLAAI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL nel mese di aprile 2021, che costituisce parte integrante del presente CCNL.

Art. (Lavoro esterno- Politiche di reshoring)

Omissis

Le aziende committenti lavorazioni a terzi e/o appalti inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché l'applicazione delle leggi dello Stato sul lavoro.

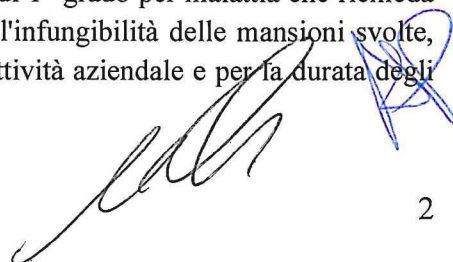
(Omissis)

Art. __ (Regime di orario a tempo parziale)

(Omissis)

In particolare le aziende, entro il limite complessivo del 9%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

(Omissis)



Nuovo Articolo – Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. o in sua assenza le OO.SS. territoriali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., o al livello regionale, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti la suddetta percentuale è elevata al 35% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge n. 68/1999, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 30% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà 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.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.

Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Durata massima - Deroghe

Le parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi.

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie per periodi superiori ad una settimana, malattia, ecc.).

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b-bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Nota a Verbale

Qualora intervengano successive modifiche o integrazioni a livello legislativo le Parti si incontreranno prontamente al fine di adeguare il testo contrattuale alle sopravvenute disposizioni.

Art. 32 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

(Omissis)

In questo modo le ore prestate oltre l'orario normale settimanale, fino ad un massimo di 104 ore annue, elevabili con accordo sindacale sino a 112 ore complessive, saranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorati del 17% per le prime 48 ore di supero, del 20% per le successive.

(Omissis)

||

Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Art. 48 (Permessi, assenze ed aspettative)

Aggiungere alla fine dell'art. i seguenti commi:

- Costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata dai lavoratori che abbiano a carico figli in malattia di età compresa tra i tre e i dodici anni fino a un massimo di 8 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale.

- Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 comunica per iscritto al datore di lavoro i periodi di fruizione degli stessi, di norma su base mensile, con un preavviso di almeno 10 gg, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare la data comunicata per comprovate e documentate ragioni. Sono fatti salvi accordi tra le parti di differimento della calendarizzazione dei permessi programmati.

Art. 53 Malattia e infortunio non sul lavoro

Settore tessile-abbigliamento-moda

b) Conservazione del posto

(Omissis)

Dichiarazione a verbale

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, 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 otto mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Settore calzature

(Omissis)

In caso di malattia con durata di 12 mesi consecutivi, escluso il periodo eventuale di specialità, nonché per malattie croniche, anche non continuative purché certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore ha diritto di usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

(Omissis)

Settore pelli e cuoio

Conservazione del posto - trattamento economico

(Omissis)

Dichiarazione a verbale 1

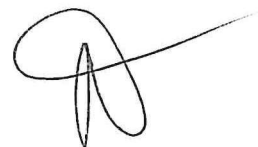

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 8 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. 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.

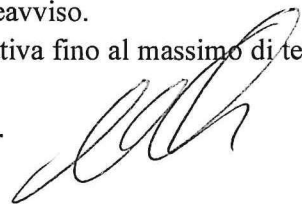
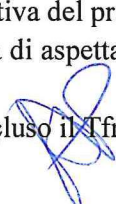
L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda incluso il Tfr.

Settore penne, spazzole e pennelli

(Omissis)



Pace



Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione 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"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 10 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto nel caso di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli del presente contratto.

Settore occhiali

(Omissis)

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione 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"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 10 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

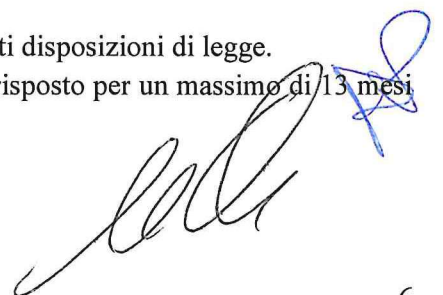
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto nel caso di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli del presente contratto.



(Omissis)

Settore giocattoli

(Omissis)

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 10 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto nel caso di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli del presente contratto.

Art. ___ (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)- Parte Operai, Intermedi,

Art. ___ (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)- Parte impiegati e quadri

Aggiungere al termine di ogni singolo articolo il seguente comma:

"Per il solo congedo parentale di cui all'art. 32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art. 32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

(Omissis)

SEZIONE TESSILE-ABBIGLIAMENTO- CALZATURIERO – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti convengono di inserire e/o integrare in ogni singola declaratoria contrattuale di ciascun settore riguardante il primo livello quanto segue:

"Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore ai 12 mesi, elevabile a mesi 18 in caso di assunzione a tempo indeterminato, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro".

SEZIONE CHIMICA/CERAMICA

(Contratto a termine - somministrazione di lavoro a tempo determinato) - (Normativa comune a tutti i settori)

Ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge le parti completano ed integrano gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiori al 35% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge n. 68/1999, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comperto. L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Ai lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di trentasei mesi nell'arco dei 5 anni precedenti, spetta il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento ai rapporti di somministrazione intercorsi con il medesimo livello/parametro contrattuale.

Durata massima - Deroghe

Le parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi.

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie per periodi superiori ad una settimana, malattia, ecc.).

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b-bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Nota a Verbale

Qualora intervengano successive modifiche o integrazioni a livello legislativo le Parti si incontreranno prontamente al fine di adeguare il testo contrattuale alle sopravvenute disposizioni.

Durata massima - Deroghe

Le parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi.

Inoltre, le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. ____ (Classificazione del personale)

Con effetto dalla data di sottoscrizione della presente intesa le parti convengono di procedere dare avvio alla costituzione di una Commissione per la revisione e l'unificazione degli attuali inquadramenti contrattuali che dovrà terminare i propri i lavori entro la scadenza del presente c.c.n.l. I lavori della Commissione avranno inizio entro la data del 30 giugno 2022 e dovranno concludersi entro la data del 30 dicembre 2022. La suddetta Commissione sarà composta, in via paritetica, da un componente per ciascuna Organizzazione firmataria.

(Omissis)

Plastica e gomma

Classificazione del personale

(Omissis)

I Area

I Livello

Declaratoria:

~~Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione, non partecipanti al ciclo produttivo.~~

~~Inoltre, appartengono a questo livello, limitatamente alla durata di 18 mesi di effettivo svolgimento delle loro mansioni (dopo i quali passeranno al II livello secondo alinea) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo.~~

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione, non partecipanti al ciclo produttivo;
- b) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo.

Tali lavoratori, limitatamente alla durata di 18 mesi di effettivo svolgimento delle loro mansioni, passeranno al II livello secondo alinea.

Il Livello

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono semplici mansioni esecutive di ufficio, non prevalentemente manuali, per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 24 mesi di effettivo svolgimento di tali mansioni, dopo i quali gli interessati passeranno al IV livello;

- i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali ma specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, anche se sono di aiuto a lavoratori di categoria superiore

nonché i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo dopo 18 mesi di inquadramento nel II livello.

(Omissis)

Art. __ (Trasferta)

Norma particolare per il settore coibenti

(Omissis)

Dal 1° aprile 2022 l'importo della diaria di cui alla lettera C. è fissato in € 35,00 con esclusione del pernottamento che rientra nel rimborso delle spese qualora sia necessario per la natura della trasferta.

Art. __ (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio) (Normativa comune a tutti i settori)

A. Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità/paternità valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D.Lgs. n. 151/2001.

Per quanto concerne i congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.

Per il solo congedo parentale di cui all'art. 32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art. 32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

B. L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza.

La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio "post partum" ai sensi dell'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001.

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, saranno riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo.

Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Una volta concluso il periodo di astensione facoltativa "post-partum", la lavoratrice potrà richiedere una aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino.

In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita comunque non superiore a trenta giorni di calendario.

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, promuoveranno l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Art. __ (Permessi ed assenze)

(Normativa comune a tutti i settori)

A) *Permessi retribuiti*



Il lavoratore può ottenere permessi per assentarsi dall'azienda per giustificati motivi.

Salvo i casi di comprovata urgenza, la richiesta sarà avanzata con almeno due giorni lavorativi di anticipo.

Tali permessi saranno considerati retribuiti sino a concorrenza degli istituti contrattuali maturati (ex festività, R.O.L., ferie).

B) Assenze

Il lavoratore che non possa presentarsi al lavoro, per motivi non prevedibili, deve darne comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificazione entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Sono fatte salve diverse modalità di comunicazione dell'assenza concordate a livello aziendale ed accordi già in essere allo stesso titolo.

Il lavoratore che non adempie alla registrazione della propria presenza con il sistema aziendale in atto, è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario.

C) Permessi non retribuiti

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per le sue esigenze, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.

In tal senso, costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata da lavoratori che abbiano a carico:

- familiari portatori di handicap, sempreché ne documentino la necessità;
- figli di età inferiore ai sei anni;
- minori di cui il lavoratore abbia assunto la tutela a termini di legge;
- figli in malattia di età compresa tra i tre e i dodici anni fino a un massimo di 8 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale.

Tale richiesta dovrà essere avanzata al superiore diretto, con anticipo.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

D) Permessi parzialmente retribuiti

Le aziende concederanno ai lavoratori:

- aventi familiari a carico portatori di handicap;
- aventi familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza;
- provenienti da Paesi esteri;

permessi a fronte di documentate esigenze di assistenza ai familiari per quanto attiene i primi due alinea e per raggiungere il Paese di origine per gravi motivi di ordine familiare per il terzo.

Tali permessi verranno concessi qualora il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, di riposi a fronte di ex festività e di riduzione dell'orario di lavoro entro un limite globale di aventi diritto del 5% dei lavoratori dipendenti dall'azienda in un limite massimo individuale di n. 10 giornate all'anno.

La retribuzione afferente tali permessi non potrà superare il 30% con un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giornate di retribuzione.

Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992, comunica per iscritto al datore di lavoro i periodi di fruizione degli stessi, di norma su base mensile, con un preavviso di almeno 10 gg, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare la data comunicata per comprovate e documentate ragioni.

Sono fatti salvi accordi tra le parti di differimento della calendarizzazione dei permessi programmati.

E) Congedi parentali

In materia di congedi parentali valgono le disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e s.m.i.